

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH HUMAN RESOURCES DEPARTEMENT PADA PT.PAMA PERSADA NUSANTARA DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Rizha Rivani¹

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Oleh Departemen Human Resources Departement (HRD) di PT. Pama Persada Nusantara. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djumadi, M.Si dan Ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh Departemen HRD di PT. Pama Persada Nusantara Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun fokus penelitian didalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai berikut : 1. Pengadaan Tenaga Kerja, 2. Pengembangan Karyawan, 3. Perencanaan dan Pengembangan Karyawan, 4. Penilaian Prestasi Kerja, 5. Kompensasi, 6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 7. Pemutusan Hubungan Kerja.

Sumber data yang digunakan ada dua jenis yaitu Sumber Data Primer, adalah sumber data yang diperoleh melalui informan dan key informan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dan dipandu melalui pedoman wawancara yang sesuai dengan fokus peneltiandan Sumber Data Sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung data yang didapat berupa dokumen-dokumen.

Analisis data yang digunakan yaitu model interaktif menurut Milles dan Huberman (2007:20,)adapun langkah- langkah yang dilakukan peneliti terdiri dari empat komponen yaitu : 1. Pengumpulan Data, 2. Reduksi Data, 3.Penyajian Data, 4.Penarikan Kesimpulan/ Verifikasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh Departemen Human Resources Departement (HRD) di PT. Pama Persada Nusantara.Pengadaan tenaga kerja dilakukan dikomunikasikan melalui media cetak maupun elektronik Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan berupa pelatihan, pendidikan dan kursus ,Perencanaan dan Pengembangan Karier dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan. Penilaian Prestasi Kerja didasarkan dari kegiatan identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan.Kompensasi diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi, Program keselamatan dirancang mencegah terjadinya kecelakaan.PHK dapat dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

Kata kunci : Pengelolaan, Human Resources Departement (HRD)

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: Rizhalov3@yahoo.com

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai Negara berkembang memiliki sumber daya alam yang melimpah dan hal ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi, Akan tetapi kenyataannya hal ini justru bertentangan dikarenakan masih rendahnya tingkat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini disebabkan sumber daya alam yang dimiliki cenderung tidak dilengkapi dengan teknologi yang memadai didalam pengelolaannya serta pengerukan atau penggalian sumber daya alam di setiap daerah - daerah sebagian besar diperuntukan untuk energi diluar Indonesia. Dalam mengatasi permasalahan ini diperlukan pembenahan didalam pengelolaan sumber daya alam yang dimiliki serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas didalam pemberdayaan sumber daya alam sehingga Indonesia menjadi Negara berkembang yang dapat bersaing dengan Negara - Negara lainnya

Sebagai salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Timur, Kutai Kartanegara mempunyai potensi untuk penggalian lahan batubara, bahkan dengan potensi yang dimiliki maka banyak para investor nasional maupun internasional tertarik untuk menawarkan kerja sama. Begitupun sekarang telah banyak berdiri perusahaan tambang batubara salah satunya yaitu Perusahaan Abdi Bara Kaltim yang merupakan pemilik perusahaan dan PT. Pama Persada Nusantara selaku sub kontaktor, dalam melaksanakan tugasnya tidak lepas dari adanya persaingan perusahaan sejenis serta tujuan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan hal ini sangat diperhatikan oleh Perusahaan.

Human Resources Departement(HRD) sebagai departemen yang secara fokus mengelola sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran strategis dalam manajerial aset sumber daya manusia di dalamnya agar secara kondusif dapat berkerjasama antar sumber daya manusia lainnya dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Human Resources Departement (HRD) sebagai satu departemen dalam organisasi dituntut memiliki pandangan yang luas akan penciptaan kondisi yang strategis dan kondusif untuk dapat memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki organisasinya agar dapat komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Tuntutan organisasi akan mengarah Human Resources Departement (HRD) sebagai departemen penting dalam organisasi untuk dapat melaksanakan fungsinya baik secara personal maupun organisasional dalam kehidupan organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi sementara di lapangan dapat dilihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum maksimal yaitu kurang maksimalnya departemen Human Resources Departement (HRD) didalam mengatur jam lembur karyawan yang menyebabkan tidak kesesuaian upah yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja yang mereka berikan hal ini mengakibatkan adanya keluhan karyawan kepada perusahaan, serta pengaturan cuti karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah diatur dikarenakan masih diperlukannya karyawan-karyawan tersebut didalam kegiatan operasional dan permasalahan lainnya yaitu masih adanya kesalahan didalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan yaitu perusahaan atau penilai cenderung memberikan penilaian prestasi

baik bagi karyawan yang sudah dikenal atau sahabatnya dan sebaliknya karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan prestasi sedang atau kurang.

Berangkat dari pemikiran di atas dan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam pencapaian dan keberhasilan suatu perusahaan, maka dengan itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh Human Resources Departement (HRD) Pada PT. Pama Persada Nusantara di Kabupaten Kutai Kartanegara".

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari data tersebut di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penulisan skripsi adalah

Bagaimana Pengelolaan sumber daya manusia oleh human resources department pada PT. Pama Persada Nusantara di Kabupaten Kutai Kartanegara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengelolaan sumber daya manusia oleh human resources department pada PT. Pama Persada Nusantara di Kabupaten Kutai Kartanegara?

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian pemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. (Panggabean2004)

Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen dikelompokkan kedalam lima fungsi yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan atau (*Planning*)
Suatu proses mengembangkan tujuan-tujuan perusahaan serta memilih serangkaian tindakan (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Pengorganisasian atau (*Organizing*)
Suatu proses dimana karyawan dan pekerjaanya saling dihubungkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Pengisian staf atau (*Staffing*)
Suatu proses untuk memastikan bahwa karyawan yang kompeten dapat dipilih, dikembangkan dan diberi imbalan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Memimpin atau (*Leading*)
Suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktivitas hubungan kerja agar mereka dapat berkerja dengan sukarela.

5. Pengendalian atau (*Controlling*)

Suatu proses untuk memastikan adanya kinerja yang efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Koontz dalam Ismail Solihin 2010)

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2005).

Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja. (Manullang 2001)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan berkerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau berkerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhana sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang sesuai.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya harus mencerminkan kehendak manajemen senior, namun juga harus menyeimbangkan tantangan dari organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang-orang yang terpengaruh. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia:

a. Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Dimaksudkan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan sedemikian itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional.

Adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional.

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut agar menyediakan program-program rekrutment, pelatihan, dan pengembangan yang inovatif dan menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

d. Tujuan Pribadi

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, maka tujuan itu pertama-tama haruslah diterima karyawan. Penerimaan tujuan merupakan prasyarat yang penting bagi adanya dampak positif terhadap tujuan perusahaan. Henry Simamora (2004)

DEFINISI KONSEPSIONAL

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu cara atau proses kegiatan yang kompleks didalam pendayagunaan sumber daya manusia yang meliputi pengadaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pengembangan, perencanaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja serta pemutusan hubungan kerja. Dimana pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu sistem dimana setiap aspek-aspek kegiatan harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain guna pencapaian tujuan yang dilakukan oleh PT. Pama Persada Nusantara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada saat berlangsungnya penelitian melalui pengumpulan data yang kemudian diinterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisa terhadap masalah yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penuangan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau objek dari apa yang diteliti berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh.

Fokus Penelitian

Fokus Penelitian adalah suatu yang menjadi pengukuran atau sudut pandang atau sasaran dari variabel yang diteliti. Sehingga secara sederhana dapat disimpulkan bahwa dalam menetapkan fokus penelitian, akan mempermudah peneliti dalam menganalisa setiap permasalahan yang ada.

Berangkat dari berbagai permasalahan yang ada dan mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia oleh Human Resources Department maka penulis membuat suatu fokus penelitian, yaitu:

- a. Pengadaan Tenaga Kerja
- b. Pengembangan Karyawan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Penilaian prestasi kerja
- e. Kompensasi
- f. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- g. Pemutusan Hubungan Kerja

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Pama Persada Nusantara di Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada Bulan Juni hingga selesai.

Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* sehingga yang menjadi *key informan* adalah Manager HRD PT. Pama Persada Nusantara dan *informan* adalah Karyawan-karyawan PT. Pama Persada Nusantara.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*) yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan penelitian ini..
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu kegiatan penelitian yang penulis lakukan dengan jalan berhadapan langsung dengan objek yang diteliti di lapangan meliputi :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan mengenai keadaan dan kondisi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
 - b. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung.
 - c. Dokumentasi yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2005:89) analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola,

memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian, karena dengan analisis data yang ada akan terlihat manfaat penelitian terutama dalam proses pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana sehingga mudah dibaca dan dipahami dan kesimpulan dapat diambil secara tepat dan sistematis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan dengan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Untuk mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang meliputi empat komponen, diantaranya:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan Data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

b. Reduksi Data

Reduksi Data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

c. Penyajian Data

Penyajian Data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

d. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Penarikan Kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

PENYAJIAN DATA

Pengadaan Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwadidalam hal pengadaan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan lebih banyak terpusat pada karakteristik yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang sering dilihat dari pendidikan, kemampuan dan kualifikasi pengalaman yang dibutuhkan oleh setiap departemen yang melakukan pengadaan tenaga kerja.

Human Resources Departement (HRD)dalam melakukan fungsinya sebagai fasilitator dalam memfasilitasi dan melayani pelaksanaan pengadaan tenaga kerja dengan cara memberi support setiap divisi yang melakukan proses pengelolaan tenaga kerja. Dalam hal ini diperlukannya kerja sama antar departemen perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan didalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa dalam hal pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Human Resources Departement dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Adapula pelatihan seta pendidikan yang sering di terapkan seperti seminar-seminar yang berguna untuk mengembangkan kecakapan seorang karyawan atau performa karyawan dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas karyawan didalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

Perencanaan dan Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa dalam hal perencanaan dan pengembangan karier karyawan yang dilakukan oleh Human Resources Departement selaku departemen yang mensponsori dan memfasilitasi, dalam pencapaian karir yang diinginkan karyawan juga harus memperhatikan dan membentuk jalur kariernya agar dapat di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau yang diinginkan. Selain itu perencanaan dan pengembangan karier memberikan keuntungan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan, antara lain dapat mengurangi perputaran karyawan (*turnover*), mendorong pertumbuhan, serta dapat meningkatkan kemampuan karyawaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka penilaian prestasi kerja sebaiknya harus dilakukan oleh setiap perusahaan karena hal ini sangat berpengaruh didalam pencapaian tujuan, dengan memahami tingkat prestasi setiap karyawan maka Human Resources Departement (HRD) melakukan penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya, hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan dalam pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada narasumber bahwa Human Resources Departement (HRD) memberikan kompensasi atas timbal balik terhadap kontribusi karyawan atas hasil produktivitas mereka. Kompensasi yang tepat dibutuhkan oleh karyawan karena menyangkut pada motivasi kerja. Semakin baik pemberian serta pengelolaan kompensasi maka dipercaya dapat meningkatkan

kinerja dan kualitas kerja yang nantinya akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dari pernyataan diatas Human Resources Departement (HRD) sebagai departemen yang memfasilitasi dan melayani kebutuhan karyawan terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat meningkatkan mutu kerjanya sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri, serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dengan melakukan pengecekan untuk mengenali dan mengatasi kecelakaan yang mungkin akan terjadi.

Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber bahwa Human Resources Departement merupakan departemen yang menangani sumber daya manusia agar dapat meminimumkan terjadinya fenomena pemutusan tenaga kerja yang terjadi di dalam perusahaan sebab akan berdampak terhadap perusahaan itu sendiri. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meminimumkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi terhadap karyawan-karyawan seperti melakukan orientasi dan pelatihan serta pengembangan terhadap karyawan lama untuk mengurangi atau menekan dampak finansial yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja tersebut.

PEMBAHASAN

Pengadaan Tenaga Kerja

Sebagai salah satu departemen yang menangani pengelolaan tenaga kerja dalam hal pengadaan, Human Resources Departement (HRD) melakukan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Pengadaan tenaga kerja berguna untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan dilakukan dengan cara penarikan atau rekrutmen yang dikomunikasikan melalui media cetak maupun elektronik.

Tugas dari Human Resources Departement (HRD) tersebut dilakukan oleh orang-orang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) oleh sebab itu peran manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen yang berhubungan dengan proses perencanaan, *rekrutmen*, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi, dan lain sebagainya.

Setiap organisasi terutama organisasi perusahaan multinasional, mereka menentukan sumber daya manusia yang mereka butuhkan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang, bagaimana mereka merekrut dan menyeleksi orang-orang yang paling potensial untuk tiap-tiap posisi. Bagaimana manajer melatih orang-orang tersebut sehingga mereka bisa bekerja secara efektif, dan apa saja jenis program pengembangan yang akan dapat menjamin dengan sebaik-baiknya arus yang konstan dari bakat manajerial, mulai dari tingkat bawah sampai dengan tingkat atas dalam organisasi.

Pengembangan Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu perusahaan, selalu dilakukan pengembangan tenaga kerja baik berupa pelatihan dan pendidikan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Pengembangan tenaga kerja merupakan proses tiada akhir (*never ending process*) dari Human Resources Departement (HRD).

Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk menciptakan kecakapan yang diperlukan agar karyawan mampu mencapai kinerja yang baik. Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan biasanya berupa pelatihan, pendidikan dan kursus singkat yang diberikan kepada karyawan. Pengembangan yang dilakukan berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pendidikan dan pelatihan yang sering di terapkan oleh perusahaan berupa metode *on the job training* dan *off the job training*. *on the job training* biasanya digunakan untuk melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya seperti magang, rotasi pekerjaan dan *coaching*, sedangkan *off the job training* pelatihan dan penempatannya di lakukan di tempat terpisah dengan tempat kerja.

Perencanaan dan Pengembangan Karier

Perencanaan karier diperlukan karyawan untuk selalu menggunakan kesempatan karier yang ada dengan sebaik-baiknya. Orang-orang yang berhasil dalam penugasan biasa sangat memperhatikan masalah-masalah perencanaan dan pengembangan karier, yaitu suatu kondisi peningkatan status seseorang dalam jalur karier yang telah ditetapkan organisasi.

Pengembangan suatu karier seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab kadangkala hal itu tidak sesuai kepentingan perusahaan. Untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan perusahaan, pihak perusahaan yang berwenang untuk itu dapat mengatur pengembangan karier anggota perusahaan, misalnya dengan mengadakan program-program latihan atau kursus-kursus pengembangan karier.

Proses perencanaan dan pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi, dan dedikasi karyawan pada posisi pekerjaan yang diemban. Lewat proses perencanaan dan pengembangan karier tersebut dapat diupayakan pembinaan karyawan kearah "*the right man on the right place*"

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses penilaian pelaksanaan pekerjaan dan merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka

mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan di dalam suatu perusahaan.

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan Human Resources Departement (HRD) dapat mengarahkan kegiatan- kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan Penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Mengetahui Penyimpangan Staffing
Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* Human Resources Departement (HRD).
7. Ketidak Akuratan Informasi
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan.rencana sumber daya manusia atau komponen lain system informasi manajemen atau komponen lain system informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

Kompensasi

Kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Program kompensasi dilakukan perusahaan karena merupakan cerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya, karyawan-karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program

kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

Secara umum tujuan program kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan terciptanya keadilan bagi para karyawan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur dengan secara baik sehingga menghasilkan system yang baik guna pencapaian tujuan-tujuan perusahaan antara lain :

1. Memperoleh Sumber Daya yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Meningkatkan efisiensi administrasi

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan didalam merekrut pekerja harus memberikan pendidikan pelatihan keselamatan, kesehatan dan pencegahan kecelakaan termasuk langkah-langkah keselamatan kerja serta bahaya yang dihadapi dan hal-hal yang perlu diperhatikan. Program kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit. Program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan serta membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik sehingga mencegah terjadinya kecelakaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja. Program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan serta membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik sehingga mencegah terjadinya kecelakaan.

Pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja mencegah terjadinya kecelakaan. Cara efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan harus diambil tindakan yang tepat terhadap tenaga kerja dan perlengkapan agar tenaga kerja memiliki konsep keselamatan dan kesehatan kerja demi mencegah terjadinya kecelakaan.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

1. Melindungi kesehatan tenaga kerja
2. Meningkatkan efisiensi kerja
3. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit.

Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau

perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum hubungan kerja perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum hubungan kerja perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut.

Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

PENUTUP

Berdasarkan pada uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini penulis akan menyimpulkan uraian-uraian tersebut didalam Pengelolaan sumber daya manusia oleh Departemen HRD pada PT. Pama Persada Nusantara

Pengadaan tenaga kerja berguna untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan dilakukan dengan cara penarikan atau rekrutmen yang dikomunikasikan melalui media cetak maupun elektronik.

Pengembangan karyawan adalah suatu upaya meningkatkan keterampilan karyawan lama dan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan baik untuk saat ini atau masa mendatang. Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan berupa pelatihan, pendidikan dan kursus singkat yang diberikan kepada karyawan.

Perencanaan dan Pengembangan Karier memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi, dan dedikasi karyawan pada posisi pekerjaan yang diemban.

Penilaian Prestasi Kerja bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja.

Kompensasi dilakukan perusahaan karena merupakan cerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebuah rencana tindakan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan dan penyakit.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan hasil penelitian yang di lakukan penulis mengenai pengelolaan sumber daya manusia oleh Human Resources department di PT. Pama Persada Nusantara di Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut

Hendaknya perusahaan atau Human Resources Departemen agar lebih teliti didalam pemberian jam lembur sseuai dengan yang di hasilkan karyawan agar tidak ada timbulnya keluhan – keluhan yang dirasa akibat ketidaksesuain upah yang didapat para karyawan.

Hendaknya perusahaan bertindak secara adil didalam memberikan pelayanan kepada setiap karyawan tanpa membedakan antara karyawan serta karyawan harus diberikan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan hal ini bertujuan guna meningkatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Human Resources Departement (HRD)melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta lebih meningkatkan pelaksanaan sesuai prosedur yang berlaku guna pencapaian tujuan perusahaan

Perusahaan atau Human Resources Departement (HRD) lebih tegas didalam memberikan sanksi terhadap karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan seperti masih adanya keterlambatan atau ketidakdisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang,M.2002.Dasar-Dasar Manajemen.Yogjakarta.UGM Press
- Miles, Mathew B. dan A. Michael Huberman. 2002. *Analisis data Kualitatif*.Penerjemah Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry.2001.Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga.Yogjakarta.YPPKN.
- Solihin Ismail.2011. Pengantar Manajemen. Penerbit Erlangga.Jakarta.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.