

individu-individu terhadap individu-individu yang lain, meskipun hal yang dilakukan individu itu telah dianggap benar oleh sebagian kalangan.⁴

Pembahasan mengenai manusia kaitannya adalah mengenai sumber daya yang dimiliki manusia itu sendiri.⁵ Dan dalam konteks bernegara, sumber daya pendukung yang dimiliki (baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam) akan menjadi *gaco* atau *lakon* demi terbentuknya sebuah negara yang kuat dan disegani.

Peranan manusia sebagai salah satu tonggak kekuatan, memiliki peranan yang sangat krusial demi terbentuknya cita-cita menjadi negara yang kuat. Sebab negara dan bangsa bisa saja hancur dan lebur, dengan arti lain, negara yang awalnya kaya raya dengan sumber daya alam melimpah, dan ditambah oleh sumber daya manusia yang populasinya sedemikian banyak, namun lambat laun tidak sedemikian adanya, ekonomi lesu, individu-individunya juga sulit mendapat sandang dan pangan. Dan tentu ini akibat dari

⁴ Permasalahan etika, disini lebih kepada budaya yang dimiliki. Seperti permasalahan yang banyak terjadi pada masyarakat. Contoh kecil seperti puji-pujian yang dilakukan muadzin ditengah-tengah jeda antara adzan dan iqomah. Tahlilan, yasinan dan lain sebagainya yang jika tidak disikapi dengan bijaksana tidak menutup kemungkinan akan menjadi konflik horisontal yang menjadikan pelemahan Indonesia semakin terlihat nyata.

⁵ Sumber daya adalah gabungan dua kalimat antara sumber dan daya. Sumber adalah pusat sedangkan daya adalah kekuatan. Sumber Daya Insani, disebut Insani karena kata insani lebih bermakna sifat yaitu bersifat kemanusiaan. Padanan kata insani, agaknya seperti manusiawi, atau lebih bersifat kemanusiaan. Menurut Tarumingkeng: Para peneliti dan teoritis di bidang SDI berpendapat bahwa aset SDI dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh pesaing. Priyono Tjiptoheriyanto dan Laila Nagib, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Diantara Peluang dan Tantangan*, (Jakarta: Lipi Press, 2008), 222.

pengelola sumber daya insani yang amburadul. Kemudian yang lebih fatal lagi ketika keamburadulan itu dipertahankan bersama-sama dan saling menutup mata dan padahal sangat jelas sekali dan sama-sama mengetahui, dengan mudah akan menjadi pengikut negara lain (di jajah). Maka jelaslah kalau sudah begini legitimasi politik internal menjadi ompong, tidak punya taring, alias mudah sekali di pengaruhi oleh pihak luar, bahkan jika undang-undangnya sudah tidak bisa membela rakyat sendiri, dan yang akan terjadi adalah ketimpangan, yang miskin akan tetap miskin atau bahkan bertambah miskin.

Sekelompok sumber daya insani dalam wadah organisasi berikut perangkat-perangkat yang menyertainya yang bergerak di bidang ekonomi dinamakan perusahaan. Dan salah satu sumbangsih perusahaan terhadap negara adalah posisinya sebagai “mesin uang”.

Perusahaan memiliki tipe yang beraneka ragam, ada jasa, ada logistik, ada pendaur ulang dan lain sebagainya yang pada intinya adalah sebuah badan usaha yang terdiri dari sekelompok manusia yang kegiatannya terfokus pada penjualan unit barang untuk diambil

dengan beberapa peristiwa dan fungsinya seperti yang di ceritakan sebelumnya, dan bahwa perusahaan yang berdaya saing adalah yang memiliki manajerial sumber daya insani yang terstruktur.

Manajemen menurut Stoner dan Wankel.¹² Manajemen menurut Stoner dan Wankel ialah: Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah di terapkan. Sedangkan manajemen menurut Terry: Manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia (sumber daya Insani) dan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberdayaan sumber daya insani kiranya adalah seperti ketika melihat apa-apa yang terjadi dalam suatu wadah organisasi. Khususnya organisasi yang bergerak dengan sistem sosial, setidaknya selalu terdiri dari dua unsur yang nampak jelas didalamnya, yakni: (1) sekelompok manusia yang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan. (2) adanya benda-benda lain yang dipergunakan oleh sekelompok manusia tersebut untuk digunakan sebagai alat pencapaian tujuan tadi.

¹² Hasanuddin Rahman Daeng Naja, *Manajemen Fit and Proper Test*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2004), 02. Dia (Hasanuddin Rahaman) juga mengatakan bahwa : Manajemen memerlukan unsur-unsur yang sebutan yang selama ini dikenal dnegan singkatan 5M, yaitu ; *men, materials, machines, and money*. Secara singkat dapat diuraikan bahwa *men* disini berarti orang-orang atau SDM yang terlibat.

2. Melalui perencanaan sumber daya insani yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya insani yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Standard Operating Prosedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya insani telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya insani telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
3. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya insani. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya insani yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih professional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.²⁰

²⁰ Pendekatan ini (produktifitas) agaknya mengarah yang pada intinya menekankan bahwa pembagian kerja dengan sepsialisasi tugas adalah yang terbaik (sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pekerja), dengan asumsi bahwa pekerjaan yang sederhana mengakibatkan pemegang pekerjaan itu mudah dilatih untuk menjadi ahli, dan kemudian dengan keahlian pemegang pekerjaan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Seperti yang telah dikatakan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

4. Perencanaan sumber daya insani berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
5. Salah satu segi manajemen sumber daya insani yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat semakin penting bagi perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki sumber daya insani yang banyak dengan cabang yang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun di luar negeri). Dengan adanya informasi ini akan memudahkan manajemen melakukan perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Information) yang berbasis pada teknologi canggih merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan di era perubahan yang serba cepat.²¹

Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai, 63. Namun pendapat ini juga tidak di benarkan seratus persen secara keseluruhan oleh Ir Suyatno Risza, dalam bukunya ia menulis ; Tingkat pendidikan angkatan kerja –bisa jadi- tidak seluruhnya mencerminkan kualitas kerja mereka. Pendidikan hanya merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas angkatan kerja di samping akumulasi latihan yang diperoleh dan pengalaman kerja yang di capainya. Ir. Suyatno Risza, *Kelapa Sawit, Upaya Peningkatan Produktivitas*, Cet ke 12, (Yogyakarta ; Kanisius, 1994), 27. Akan tetapi walau bagaimana pun juga pendidikan itu perlu untuk menunjang produktifitas kerja seperti yang di katakan Rita Hanafie sebab-sebab yang menjadi pentingnya produktivitas kerja antara lain: (1) meningkatnya jumlah golongan terbuka selama ini. (2) menciutnya lapangan kerja formal di perkotaan dan pedesaan. (3) pekerja bekerja di lapangan kerja yang kuran produktif. (4) meningkatnya tingkat pengangguran terbuka usia muda (15-19 tahun). Untuk itu yang diperlukan adalah: (1) menciptakan lapangan pekerjaan formal atau modern seluas-luasnya. (2) memberikan dukungan yang diperlukan agar pekerja dapat berpindah dari produtivitas rendah ke pekerjaan dengan produktivitas yang lebih tinggi (melalui pendidikan dan pelatihan pelatihan kerja). Rita Hanafie, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, (Yogyakarta ; CV Andi Offset, 2010), 75 – 76.

²¹ Hal ini dapat diartikan dengan pentingnya iptek untuk menunjang kinerja yang lebih baik. Jika sebelumnya berbicara mengenai produktivitas kerja. Maka saat ini setelah produktivitasnya selesai

7. Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (*recruiting*) dalam perusahaan. Dengan adanya data perencanaan sumber daya insani di samping mempermudah mencari calon yang cocok dengan kebutuhan, dapat pula digunakan untuk membantu perusahaan lain yang memerlukan sumber daya insani.
8. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya insani. Perencanaan sumber daya insani dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain. Dengan adanya data yang lengkap tentang potensi sumber daya insani akan lebih mempermudah dalam menyusun program yang lebih matang dan lebih dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat diketahui manfaat dari perencanaan sumber daya insani dalam suatu perusahaan sebagai sesuatu yang sangat penting demi kelancaran dan tercapainya tujuan dari perusahaan.

Setelah menjelaskan perencanaan dan manfaat manajemen sumber daya insani. Ada komponen yang lebih penting lagi untuk dikaitkan agar organisasi mampu bertahan lama dan berkelanjutan,

tidak bisa berjalan dengan baik. Hal ini karena masih adanya *gap* (perbedaan sudut pandang) dan kepentingan antara lembaga Litbang dan Industri. Dan untuk itulah lembaga yang mampu menjembatani dan mempertemukan kepentingan dari lembaga Litbang dan Industri menjadi suatu keharusan. Kontributor Alifini Pranoto, Henri T Tambunan, Roy Sparingga dkk, *Sains Dan Teknologi, Berbagai Ide Untuk Menjawab Tantangan Dan Kebutuhan Ristek*, (Jakarta ; PT Gramedi Pustaka Utama, 2009), 234.

meminimalisir penggunaan anggaran untuk pemenuhan pajak kepada negara, juga harus mampu bersaing dengan yang lain, dan harus mampu eksis di tengah – tengah badai ujian yang mungkin sangat keras sekalipun. Dari paparan beberapa kemungkinan di atas, jurus utama pengendalian “musuh – musuh” itu adalah dengan memperkuat sumber daya insani.

Pada penelitian kali ini, apa yang menjadi pembahasan adalah mengenai sumber daya insani yang ada pada perusahaan Besi Tua CV Rizki Logam Jaya yang ada di Sidoarjo.

Perusahaan ini telah berdiri sekian puluh tahun lamanya. Kurang lebih dari sekitar tahun 1979 hingga saat ini tahun 2015, perusahaan masih eksis berdiri di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat dan kompleks.

Seperti hal yang lazim dimiliki oleh perusahaan – perusahaan besar, McD, Starbucks, KFC dan lain sebagainya atau perusahaan nasional swasta seperti Gudang Garam, Djarum. Mereka telah dibesarkan melalui embrio-embrio sumber daya insani yang menggenerasi dari dekade awal hingga terus berjalan. Embrio tersebut tidak muncul kemudian dengan sendirinya, melainkan cetakan dari pola manajemen yang di jadikan acuan perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya akan di bahas mengenai apa itu sumber daya insani dan seluk beluk perusahaan yang berupa kode-kode atau

penelitian terdahulu yang telah ditelusuri oleh peneliti dari beberapa sumber antara lain;

Agung Prihantoro²⁷ ; Penelitian ini banyak bicara mengenai disiplin/kesadaran tepat waktu supaya bisa masuk pada lini pribadi sumber daya manusia. Dalam penelitian ini tertulis ; Disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Adapun indikatornya ialah; penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, datang dan pulang tepat waktu.

Maka disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi adalah hal yang wajib / di perlukan.

²⁷ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen, Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*, (Tesis – Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali’ul Falah, Pati, 2012). 82.

Lintoman Sagala²⁸ ; Penelitian ini mengungkapkan betapa penting sebuah audit manajemen. Sebab dengan audit manajemen, sistem manajerial yang kurang atau tidak sesuai dengan prosedur akan segera dapat diketahui. Dengan ini perusahaan dapat meminimalisasi resiko yang ada. Dalam tulisan ini menyebutkan ; Audit manajemen merupakan suatu upaya untuk menilai atau mengevaluasi kualitas pengelolaan sumber daya organisasi oleh pihak manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari audit manajemen adalah tercapainya produktivitas disebabkan karena sumber daya manusia merupakan bagian dari audit manajemen, maka hal ini menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia ada kaitannya dengan tingkat produktivitas sumber daya manusia.

M. Ghilman Adni²⁹ ; Fokus penelitian ini ada pada pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal agar supaya dapat dilakukan pengisian pada *job disk* yang kosong, dalam arti lain, pengkaderan terhadap tiap-tiap individu. Dalam penelitian ini dikatakan; Tujuan dari penelitian ini agar KBIH ini dapat menentukan kualitas dan kuantitas karyawan dalam mengisi

²⁸ Lintoman Sagala, *Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia, Studi pada PT Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk*, (Skripsi – Universitas Pasundan, Bandung, 2009), 10.

²⁹ M. Ghilman Adni, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di KBIH Aisyiyah Yogyakarta*, (Skripsi – UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013), 82.

Bab Ketiga merupakan penyajian data, dalam hal ini peneliti membagi menjadi beberapa sub bab, antara lain; Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Pendekatan, Paradigma, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Pengolahan, serta Analisis Data.

Bab Keempat berisikan tentang hasil penelitian dan analisis tentang; Struktur Organisasi Bisnis Dan Strategi SDI di CV Rizki Logam Jaya, Analisa Peluang Pasar di CV Rizki Logam Jaya, Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Manajemen SDI di CV Rizki Logam Jaya, Proses Pengambilan Keputusan Pada Pembesituaan Kapal, Manajemen Resiko di CV Rizki Logam Jaya, Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab Kelima dalam penelitian ini adalah kesimpulan yang berisi mengenai plus minus sistem manajerial CV Rizki Logam Jaya, serta kritik dan saran atas manajemen sumber daya insani oleh CV Rizki Logam Jaya.