

Analisis Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Furniture (Studi Kasus: CV. DNA Bali)

Yuni Qorih Verdiana¹, Muhammad Nasrullah², Karina Putri Permatasari³, Rijal Zuhdi
Muwaffaq⁴

^{1,2,3,4} Sistem Informasi, Fakultas Teknologi dan Bisnis, Institut Teknologi Telkom Surabaya
Jl. Ketintang No. 156, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur, 60231, Indonesia,

Email: ¹yuni.qorih.20@student.is.itelkom-sby.ac.id, ²emnasrul@ittelkom-sby.ac.id*,
³karinaputri@student.itelkom-sby.ac.id, ⁴rijalzuhdi@student.itelkom-sby.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia telah menjadi topik pembicaraan yang sangat penting sejak akhir 1980-an. Konsep yang sinergis dalam perusahaan dalam mencapai keberhasilan harus mampu bersinergi antara pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga persaingan atau kompetensi perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal terhadap perubahan di dunia bisnis masa yang akan datang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Furniture Pada CV. DNA Bali Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu penelitian yang sumber informasinya dari mengumpulkan data melalui dokumentasi, observasi perilaku, atau wawancara dengan para subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang diterapkan mengandung nilai-nilai strategis yang sejalan dengan teori dan konsep. Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan lebih kreatif, inovatif, dan produktif di masa yang akan datang sehingga dapat meminimalkan kemungkinan tidak tercapainya program kerja target perusahaan.

Kata Kunci: DNA Bali, Pengelolaan, Pengembangan, Rekrutmen, Sumber Daya Manusia.

Abstract: Human resources have been a critical of conversation since the late 1980s. The concept of a synergistic company in achieving success must be able to synergize between achieving organizational goals and individual goals, so that competition or company competencies can be utilized optimally for future changes in the business world. This study aimed to determine the Management and Development of Human Resources Furniture Company at CV. Indonesian Balinese DNA. This study uses qualitative methods, namely research whose sources of information are collecting data through documentation, behavioral observation, or interviews with the subjects. The results show that the applied human resources contain strategic values that aligned with theories and concepts. The implementation of human resource management significantly impacts the company's ability to achieve its goals and make it more creative, innovative, and productive in the future to minimize the possibility of not achieving the company's target work program.

Keywords: Balinese DNA Human Resources, Development, Management, Recruitment.

PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran serta keberhasilannya tidak dapat dilebih-lebihkan dan pentingnya SDM setiap perusahaan agar dapat meraih sasaran dan tujuan. Hal ini disebabkan SDM merupakan hal yang sangat penting untuk dipikirkan ketika sebuah perusahaan ingin mencapai tujuan. Satu hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola SDM yaitu cara penempatan lokasi kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson, penempatan merupakan proses menempatkan posisi karyawan ke suatu posisi pekerjaan yang sesuai, serta seberapa cocok karyawan dengan pekerjaannya dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan [1].

Dunia bisnis khususnya di era saat ini, membutuhkan manajer SDM yang berkualifikasi tinggi

dan berpengetahuan luas. Setiap organisasi perlu menyesuaikan dan memperbaiki diri agar dapat bertahan dan berkembang di masa depan. Mereka juga harus mampu melakukan semua tantangan di masa depan. SDM merupakan peserta dalam setiap kegiatan organisasi, karena dianggap sebagai sumber daya utama inspirasi, motivasi, dan tekad untuk tujuan dan sasaran organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia furniture pada CV. DNA Bali Indonesia. Dimana hal ini dapat membantu dalam penyelesaian masalah di furniture CV. DNA Bali Indonesia. Kedepannya agar tetap terorganisasi dan bisa berkembang dengan baik. Pemilik perusahaan dan pegawainya juga harus berkerja sama dengan konsisten supaya tetap berkembang pesat.

Solusi dari permasalahan penelitian ini adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan

kemampuan setiap karyawannya dibidangnya masing-masing. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan di perusahaan. Di harapkan dapat tersosialisasikan dengan baik serta konsisten oleh pemilik perusahaan.

Dengan demikian, pengembangan dan perluasan SDM merupakan komponen penting dari keberhasilan setiap perusahaan, terutama di dunia global saat ini, dimana karyawan tidak hanya berasal darimana mereka berasal, namun juga berasal dari negara lain seluruh dunia, yang semuanya bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar yang sama untuk memaksimalkan keuntungan [2]. Meningkatnya persaingan memaksa pemilik bisnis untuk berinvestasi dalam SDM berkualitas tinggi untuk perusahaan mereka untuk mempertahankan proses produksi yang efisien, menurut Pusat Pengembangan Bisnis Nasional.

Produktivitas biasanya dikaitkan dengan proses rekrutmen. Jika produktivitas perusahaan meningkat, hal ini akan mengakibatkan kemampuan perusahaan untuk memperluas tenaga kerjanya. Proses pengembangan dan pengelolaan karyawan adalah salah satu komponen terpenting dari kesuksesan perusahaan, karena proses tersebut membantu perusahaan meningkatkan pendapatannya secara keseluruhan sekaligus membangun pengenalan produk di masyarakat umum. Kemungkinan besar tujuan organisasi akan tercapai melalui penggunaan daya guna dalam sumber daya manusianya. Secara operasional, tujuan organisasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu tujuan masyarakat umum (*societal goals*), tujuan organisasi (*organizational objectives*), dan tujuan individu (*personal goals*). Agar fungsi organisasi dapat berjalan dengan lancar dan efisien, setiap kemampuan SDM harus memiliki perangkat dan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan, melaksanakan, dan mengelola SDM dengan baik.

METODE

1. Kualitatif

Peneliti menggunakan pendekatan metode kualitatif, mulai dari penggalian sumber informasi, pengumpulan data hingga pengolahan data. Metode kualitatif yang digunakan dengan pendekatan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti ingin memahami fenomena apa yang terjadi pada subyek penelitian, contohnya dapat meliputi persepsi, perilaku motivasi atau tindakan yang holistik, dan secara deskripsi pada suatu konteks tertentu yang alami dan menggunakan beberapa metode alamiah [3][4].

2. Penentuan Informan Penelitian

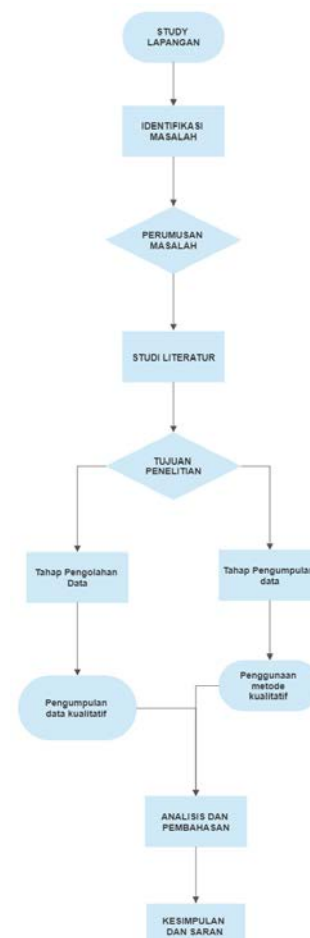
Dalam penelitian ini penentuan informan. Dilakukan, karena informan merupakan salah satu sumber primer yang dapat memberikan informasi mengenai kondisi dan situasi sebenarnya pada subyek penelitian [3]. Informan dapat menjadi salah satu sumber informasi kunci karena mereka mengetahui suatu peristiwa yang sebenarnya di lapangan dan

mengalami kejadian secara langsung, sehingga peneliti berusaha menggali informasi lebih dalam dari informan.

Informan yang digunakan pada penelitian ini berasal dari perusahaan yang dijadikan sebagai subyek penelitian, salah satu tujuannya agar dapat mengetahui bagaimana proses pengelolaan perusahaan yang sebenarnya. Unsur internal yang dimaksud adalah informan yang memiliki peran operasional baik secara langsung atau sebagai pengawas proses berjalannya perusahaan. Dalam penentuan informan, peneliti menggunakan metode *Snowball sampling* [5].

3. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara wawancara, yaitu informan melakukan percakapan secara langsung peneliti [5], hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi secara lisan agar memperoleh gambaran langsung atas permasalahan yang sebenarnya [4]. Teknik wawancara yang digunakan secara semi terstruktur, yaitu pertanyaan diberikan secara acak tanpa ada penentuan sebelumnya, terkecuali pada tahapan saat memulai wawancara dengan cara menyampaikan pertanyaan yang bersifat umum dalam area pembahasan tersebut [5].



Gambar 1. Flowchart Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. DNA Bali Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang *furniture*. CV. DNA Bali Indonesia yang berdiri sejak tahun 2015 bertempat di Jl. Raya Kerobokan 58a Kerobokan, Kuta - Badung - Bali 80361. Perusahaan CV. DNA Bali Indonesia didirikan oleh Tri Dina Rahmayanti, tamatan dari D3 Pariwisata dan sekarang berprofesi sebagai Pegawai swasta. Alasan memilih usaha *furniture* karena melimpahnya bahan baku yang dapat diolah sedemikian rupa untuk menaikkan nilai jual. Perusahaan mendapatkan semua bahan baku dari seluruh Nusantara, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Jawa ada banyak supplier dengan harga yang bervariasi. Perusahaan CV. DNA Bali Indonesia mempunyai visi misi atau cita-cita untuk membangun perusahaan dengan memperkenalkan produk Indonesia hasil karya anak bangsa ke kancah internasional, karena di perusahaan akan selalu ada model baru, untuk tetap mengingat customer tetap berbelanja di CV. DNA Bali Indonesia.

Salah satu temuan dari penelitian ini yaitu SDM yang diterapkan mengandung nilai-nilai strategis yang sejalan dengan teori dan konsep. Penerapan manajemen SDM mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kapabilitas perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadikan lebih kreatif, inovatif, serta produktif pada masa akan datang sehingga dapat meminimalisir tidak tercapainya program kerja target perusahaan.

Salah satu nilai strategis perusahaan dengan melakukan perencanaan alur proses jangka pendek dan jangka panjang perusahaan. Sehingga, dalam membuat strategi pengelolaan dan pengembangan perusahaan sangat memerlukan perencanaan yang tepat. Dalam membuat strategi menggunakan proses analisis. Proses ini dikerjakan agar dapat melakukan sinkronisasi terhadap sasaran, visi misi, budaya serta tujuan perusahaan. Sehingga, dalam menentukan alternatif strategi yang layak, rencana strategi diharapkan dapat memberikan proses evaluasi serta peninjauan kembali pada tujuan, visi dan misi perusahaan, baru kemudian dilakukan proses evaluasi, generalisasi dan memilih alternatif cara pengelolaan dan pengembangan yang tepat [6]. Dari proses ini diperoleh bahwa dalam penentuan pengelolaan dan pengembangan SDM dengan melakukan Analisa kondisi terkini dari perusahaan memerlukan tanggung jawab kepada manajemen/pimpinan perusahaan. Manajemen perusahaan seyogyanya dapat mengkolaborasi peluang internal dan eksternal sehingga dapat membentuk kompetensi khas korporasi [5].

Pengelolaan usaha pada CV. DNA Bali Indonesia dapat dilihat dari fungsi perencanaan (*Planning*), pengelolaan (*Organizing*), tindakan (*Actuating*) dan pengendalian (*Controlling*) dari aspek SDM, Pemasaran, Keuangan dan Produksi [4][5][7].

1. *Planning*

Perencanaan SDM di perusahaan CV. DNA Bali Indonesia tergolong ketat dengan mempersiapkan personel yang tepat pada masing-masing bagian

sehingga terisi dengan maksimal, agar menunjang kesuksesan perusahaan. Aktivitas perencanaan pada CV. DNA Bali Indonesia juga melakukan proses perencanaan untuk kegiatan perusahaannya. Proses kegiatan ini dilakukan bertahap berdasarkan susunan waktu kegiatan yang telah dibuat oleh owner, sehingga karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dapat disesuaikan dengan susunan waktu kegiatan antara 4 minggu sampai dengan 6 minggu, tergantung model dan jumlah pesanan [8].

2. *Organizing*

CV. DNA Bali Indonesia memiliki 5 karyawan tetap, 8-10 orang karyawan borongan dengan menyesuaikan kebutuhan *customer*. Demi kesuksesan sebuah perusahaan, CV. DNA Bali Indonesia sangat mengutamakan kepentingan karyawan, karena karyawan adalah partner untuk kesuksesan sebuah usaha. Pemilik perusahaan CV. DNA Bali Indonesia dapat berkomunikasi sangat baik dengan karyawan, akrab dan dekat, sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja di CV. DNA Bali Indonesia. Hari bekerja di perusahaan mulai hari senin sampai dengan sabtu, minggu dan tanggal merah diliburkan untuk menjaga agar karyawan beristirahat dengan baik. Perusahaan melakukan promosi dengan cara memanfaatkan social media seperti *Facebook page*, *Instagram* dan yang terpenting adalah dapat *feedback* dari *customer* yang merasa puas, hingga akhirnya menarik dan mengajak *customer* lain untuk membelinya. Melalui proses semua ini perusahaan CV. DNA Bali Indonesia akan mendapatkan perhatian lebih dari kalangan *customer* [9].

3. *Actuating*

Pelatihan dan pengembangan karyawan terkadang mengikuti *Workshop* yang diperlukan sesuai pada bidang masing-masing. Pada tahapan ini CV. DNA Bali melakukan eksekusi kegiatan produksi. Proses dari kegiatan tersebut dilakukan berlandaskan susunan waktu yang telah dibuat oleh kepala bagian (Kabag) produksi, dari proses ini seharusnya karyawan bisa menyelesaikan kegiatan produksi secara tepat waktu [10].

4. *Controlling*

Karyawan perusahaan memiliki *quality control* yang sangat baik yang dimana untuk menjaga kualitas suatu produk agar hasilnya maksimal. Selain memiliki karyawan *quality control* yang sangat baik, mereka juga sangat ahli dalam memproduksi jenis mebel yang mampu mengerjakan mengerjakan orderan standar *ekspor*. Adapun pengangkatan dan pemberhentian sesuai

Peraturan Dinas Tenaga Kerja. Penerimaan melalui 3 bulan *probation* atau masa percobaan, dan untuk pemberhentian tetap menggunakan dasar dari aturan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Perusahaan ini menilai kinerja dengan cara evaluasi yang dilakukan secara berkala, dan juga mengadakan *meeting* akhir

minggu dimana karyawan berhak menyampaikan semua hal tersebut bila ada keluhan. Perusahaan CV. DNA Bali Indonesia juga sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Kelebihan perusahaan adalah sarana dan prasarana sangat lengkap namun untuk kelemahan terkadang material kayu ada yang belum kering itu sangat mempengaruhi hasil akhir suatu produk.

5. Rekrutmen

Pada proses rekrutmen diputuskan berapa banyak SDM yang diperlukan, kapan diperlukan, serta keterampilan, pengetahuan, kemampuan khusus apa yang dimiliki. Proses perekrutan karyawan dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh karyawan atau karyawan tambahan melalui beberapa langkah dan tahapan meliputi proses identifikasi, evaluasi sumber-sumber karyawan, proses penentuan kebutuhan karyawan, seleksi, penempatan, serta orientasi karyawan. Proses rekrutmen karyawan ditujukan untuk menyediakan berapa kebutuhan karyawan perusahaan agar manajemen dapat memilih karyawan mana yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan.

Peneliti memperoleh temuan yang menunjukkan bahwa CV. DNA Bali Indonesia memiliki keunggulan pada bidang rekrutmen, karena proses komunikasinya berlangsung secara dua arah. Pada bagian ini pelamar memberikan informasi yang akurat mengenai organisasi, seperti apakah organisasi tersebut sedang beroperasi atau tidak. Organisasi sangat membutuhkan informasi yang akurat mengenai pelamar-pelamar yang bersangkutan. Agar kualitas tenaga kerja yang dihasilkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka perusahaan harus mengidentifikasi dan memanfaatkan berbagai jenis tenaga kerja yang tersedia. Jika ditemukan kesalahan fatal dalam perusahaan sumber tenaga kerja, sangat penting untuk segera ditangani. Salah satu kelemahan tersebut adalah kegagalan untuk memastikan bahwa tenaga kerja konsisten dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan CV. DNA Bali Indonesia diawali dengan menganalisa kebutuhan posisi perusahaan, dengan menciptakan posisi baru atau mengubah tanggung jawab suatu peran. Setelah memahami kebutuhan bisnis dan organisasi, perusahaan harus mencari kandidat, baik secara *online* maupun melalui *e-recruitment* ataupun dengan iklan, bertujuan agar informasi perekrutan semakin luas dengan harapan banyak lamaran yang masuk. Perusahaan akan memanggil kandidat terpilih, mengumpulkan berkas mereka dan menunggu untuk tahap seleksi selanjutnya [11][12]. Setelah itu, *owner* perusahaan menyeleksi pelamar dengan menjalani beberapa tes seperti wawancara, kepribadian, fisiologis, dan simulasi kerja. Setelah seleksi dianggap cukup *owner* perusahaan sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk posisi tertentu, maka selanjutnya akan dipersiapkannya penawaran kerja. Termasuk mempersiapkan perjanjian kerja,

memperkenalkan peraturan dan kondisi kerja secara mendalam. Kandidat yang terpilih akan di training selama 3 bulan, jika sesuai dengan *passionnya* dan kinerja baik maka langsung di rekrut oleh perusahaan CV. DNA Bali Indonesia. Dengan demikian, calon karyawan telah diterima dan menjadi karyawan resmi CV. DNA Bali Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian kami Analisis pengelolaan dan pengembangan SDM pada Perusahaan *Furniture CV. DNA Bali Indonesia* dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengelolaan dan pengembangan SDM ada 4 yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Di samping itu, perusahaan juga memiliki keunggulan di bidang rekrutmen yang dimana prosesnya ini dimulai dengan analisis kebutuhan perusahaan untuk posisi baru, atau evaluasi ulang dari posisi yang ada. Setelah memahami kebutuhan bisnis dan organisasi, perusahaan harus mencari kandidat, baik secara online maupun melalui *e-recruitment* atau melalui kampanye iklan, untuk memastikan informasi kandidat yang akurat. Calon karyawan akan diarahkan ke tahap seleksi selanjutnya. Setelah itu, perusahaan menyeleksi karyawan menggunakan tes seperti wawancara, kepribadian, fisiologi, dan simulasi pekerjaan. Setelah proses seleksi, perusahaan akan mengumumkan kandidat terbaik untuk pekerjaan, jadwal kerja dan merekam kondisi kerja. Kandidat yang terpilih akan dilatih selama 3 bulan, kemudian direkrut oleh perusahaan CV. DNA Bali Indonesia. Dengan demikian, calon karyawan telah diterima dan menjadi karyawan resmi CV. DNA Bali Indonesia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih Penulis juga berterimakasih kepada Ibu Tri Dina Rahmayanti selaku pemilik CV. DNA Bali Indonesia yang telah membantu dalam penelitian ini serta Bapak/Bapak/Ibu Dosen yang telah membantu koreksi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Nur Fadilah, A. Hakim, and Siswidiyanto, "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 1, no. 5, pp. 847–852, 2013, Accessed: Sep. 23, 2022. [Online]. Available: <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/144>
- [2] N. Ratnadhita *et al.*, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda," *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, vol. 3, no. 1, pp. 19–30, Aug. 2021, doi: 10.52435/jaiit.v3i1.87.
- [3] A. Hidayat, "Metode Penelitian Kualitatif," Oct. 2012.

- <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kualitatif.html> (accessed Sep. 23, 2022).
- [4] K. Nurjaman, A. Mustajam, Y. Lubis, and Y. Abadi, "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global," *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 73–82, Oct. 2020, doi: <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>.
- [5] A. Suseno and R. Indriyani, "Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Furniture pada UD. Ethnic Furniture," *Agora*, vol. 1, no. 3, 2013, Accessed: Sep. 23, 2022. [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/36243/pengelolaan-dan-pengembangan-usaha-furniture-pada-ud-ethnic-furniture>
- [6] D. Sulistiani, "Analisis SWOT Sebagai Strategi Perusahaan Dalam Memenangkan Persaingan Bisnis," *El-Qudwah*, Oct. 2014, Accessed: Sep. 23, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/lemlit/article/view/2725>
- [7] S. Sejati, "Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan," *Jurnal Baabu Al-ilmu*, vol. 5, no. 1, pp. 16–29, Apr. 2020, doi: <http://dx.doi.org/10.29300/ba.v5i1.3116>.
- [8] Putra. Rizki Eka, Aznedra, "Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM Dan Audit MSDM Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam" *Measurement: Journal Of The Accounting Study Program*, vol. 15, no. 2, pp. 26-35, Desember. 2021, doi: <https://doi.org/10.33373/mja.v15i2.3800>.
- [9] T. Kristanto, W. Maulana Hadiansyah and M. Nasrullah, "Analysis of Higher Education Performance Measurement Using Academic Scorecard and Analytical Hierarchy Process," 2020 Fifth International Conference on Informatics and Computing (ICIC), 2020, pp. 1-6, doi: 10.1109/ICIC50835.2020.9288628.
- [10] Y. Sudargini, "Peran Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah", *jiemar*, vol. 2, no. 5, pp. 213 - 227, Oct. 2021.
- [11] M. Nasrullah, N. D. Angresti, S. H. Suryawan, and Faizal Mahananto, "Requirement Engineering terhadap Virtual Team pada Proyek Software Engineering", *JAIIIT*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, May 2021.
- [12] D. Firmansyah, H. Ubaya, K. Exaudi, "Penerapan Sistem Screening-Test Pada Proses E-Recruitment Karyawan", *Generic: Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*, vol. 13, no. 2, pp. 34–38, July 2021.