

**STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
(Studi Kasus PT. Goenoeng Poetri Lestari Tasikmalaya)**

Oleh

Rama Putra Hakiki, Ahmad Shobari dan Syarifah Gustiawati
Program Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Ibn Khaldun Bogor

Abstract

This research aims to find the clear overview about the development strategy of human resource management in dealing with the ASEAN Economic Community (AEC) at PT. Goenoeng Poetri Lestari in Tasikmalaya. This is done considering it needs to develop a good development strategy of human resources management in accordance with broader market coverage like ASEAN. This research used descriptive-qualitative methods. The results of this research shows that social system method approach is utilized by PT. Goenoeng Poetri Lestari in their approach. Furthermore, the results of their SWOT analysis there are such as strength, it comes from their number of human resources that 95% employees who live in Gunung Putri area itself help company easier to mobilize; as their weakness, commonly most of their employees are newbie in their job experience; meanwhile the existence of PT. Goenoeng Poetri Lestari as the only one company in that area becomes their opportunity to develop easier; and last their threat comes from their inexperience human resources. It is worried that they cannot compete with AEC. In addition, the human resources development programs that was carried out by PT. Goenoeng Poetri Lestari are twice apprenticeship programs of the manpower goverment office and several small traingings for each fields.

Keywords : ASEAN Economic Community (AEC), Development, Human Resources, Management, Strategy.

Pendahuluan

Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN ke-13 yang berlangsung di Singapura dari tanggal 18 sampai dengan 21 November 2007 dihari itu ditandai dengan dimulainya Era Baru kerjasama ASEAN khususnya di bidang ekonomi. Dalam KTT tersebut, para Kepala Negara/Pemerintahan ASEAN menandatangani sebuah Deklarasi yang mensahkan ASEAN *Economic Community Blueprint* (Cetak-Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang akan menjadi pedoman bagi semua Negara anggota ASEAN untuk mewujudkan Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015.

Delegasi Indonesia ke KTT ASEAN ke-13 ini dipimpin langsung oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono.¹

Cetak-Biru merupakan salah satu dari tiga pilar pencapaian ASEAN Vision 2020 (yang kemudian dipercepat menjadi 2015) khususnya untuk pilar ASEAN *Economic Community*. Keinginan untuk mewujudkan Masyarakat Ekonomi ASEAN ini terutama didorong oleh tekad Negara-negara ASEAN untuk meningkatkan daya saing dan daya tarik ASEAN di tengah persaingan dari RRT dan India sebagai pemain ekonomi dunia, untuk meningkatkan posisi tawar dalam konteks perundingan ASEAN Plus 1 (RRT, Korea, Jepang, Australia-New Zealand, India, Uni Eropa), dan sebagai respon atas kecenderungan terhadap regionalisme.

Telah adanya MEA maka akan bertambah pula persaingan dari segala bidang, terutama tentang SDM (Sumber Daya Manusia). Tidak menutup kemungkinan akan banyak pekerja dari luar yang bekerja di Indonesia, maka dari itu perlunya SDM dalam negeri untuk dikembangkan agar mampu bersaing. Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pengembangan ini perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah, serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk masa kini dan masa depan. Pengembangan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja atau memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap tugas- tugasnya.²

¹ Pusat HUMAS Departemen Perdagangan, *Cetak-Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN Menyongsong Era Baru Kerjasama Ekonomi ASEAN*, Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2007, h. 1

² Alwiyah, *ASEAN yang Berkelanjutan melalui Pembangunan SDM, Penguatan UMKM, dan Pariwisata*, Sumenep: Pusat Studi ASEAN Universitas Wiraraja, 2012, h. 4

Dalam upaya peningkatan perekonomian nasional tersebut di atas maka pemrakarsa bermaksud mengaktifkan kembali Industri Pengolahan Kayu yang berlokasi di Jl. Syeh Abdul Muhyi km 12 Blok Gunung Putri yang secara administratif lokasi kegiatan tersebut berada di Kelurahan Urug Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Kegiatan Industri Pengolahan Kayu ini awalnya berada di atas lahan seluas 10.000 m' namun karena kebutuhan lahan untuk fasilitas penunjang kegiatannya, maka lahannya diperluas sebesar 17870 m² sehingga total luas lahan menjadi 27.870 m. Kegiatan Industri Pengolahan Kayu di lokasi tersebut sebelumnya dikelola oleh pengusaha lain yang kemudian berhenti beroperasi dalam jangka waktu yang cukup lama, dengan meninggalkan bangunan yang sudah tidak representatif dan beberapa mesin potong. Sebagai pelaku usaha pada bidang industri pengolahan kayu, pemrakarsa berencana mengaktifkan kembali industri tersebut dengan membongkar bangunan lama yang sudah tidak representatif dan membangun kembali bangunan industri baru yang akan dilengkapi dengan segala fasilitas penunjangnya.³

Rencana pengaktifan kembali industri pengolahan kayu ini, tentunya akan memberikan dampak terhadap lingkungan sekitarnya, baik dampak yang bersifat positif maupun dampak yang bersifat negatif. Kegiatan industri pengolahan kayu ini tidak termasuk kategori wajib AMDAL (Analisis Mengenai Dampak Lingkungan) namun sesuai ketentuan pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, serta pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2012 tentang Izin Lingkungan, bahwa setiap usaha dan/atau kegiatan yang tidak termasuk dalam kriteria wajib amdal, wajib memiliki UKL-UPL (Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup). Oleh sebab itu, rencana pembangunan kembali industri Pengolahan Kayu ini akan dilengkapi dengan studi UKL-UPL, Studi UKL-UPL dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak lingkungan yang dapat terjadi dari kegiatan Pengolahan Kayu, mempersiapkan langkah-langkah pengamanan dan untuk selanjutnya ditetapkan upaya pencegahan,

³Hilman Permana, *Dokumen UKL-UPL PT. Goenoeng Poetri Lestari*, Tasikmalaya: PT. Goenoeng Poetri Lestari, 2013, h. 3

penanggulangan dampak negatif serta upaya meningkatkan dan mempertahankan dampak positif.⁴

Seperti dilansir Detik (27/04/18) Kepala Staf Kepresidenan Jenderal (Purn) Moeldoko mengaku menemukan ada ribuan tenaga kerja asal China di Morowali. Semenjak pemerintah mengeluarkan perpres Nomor 20 tahun 2018 yang membahas tentang TKA. Pihak yang kontra menganggap kebijakan tersebut menjadi karpet merah masuknya TKA ke Indonesia. Sebagian pihak menganggap masuknya TKA ke Indonesia berbahaya bagi kondisi ketenagakerjaan tanah air. Argumentasi utamanya yaitu di Indonesia jumlah pengangguran masih tergolong tinggi lebih dari 7 juta jiwa. Sehingga masuknya TKA dapat memperuncing persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Beberapa kalangan menganggap bahwa TKA tidak perlu dijadikan permasalahan. Pasalnya jumlah TKA di Indonesia menurut data Kemenakertrans (2017) hanya sebanyak 85,9 ribu orang. Sementara jumlah tenaga kerja Indonesia adalah 121 juta, itu artinya rasio TKA di Indonesia sebesar 0,07%. Di sisi lain, jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja ke luar negeri jumlahnya juga fantastis. Menteri Luar Negeri Retno Marsudi mengatakan, pada 2016 jumlah WNI yang berada di luar negeri sebanyak 4,3 juta jiwa. Sebagian besar dari mereka adalah pekerja migran. Tentu jumlah tersebut selalu mengalami peningkatan setiap tahun. Pada 2017, menurut data BNP2TKI jumlah TKI di Malaysia saja sebanyak 2,7 juta jiwa, Taiwan 248 ribu, Jepang 18 ribu, Hongkong 180 ribu, Korsel 42 ribu, Singapura 160 ribu, dan yang berada di China sebesar 81 ribu TKI.⁵

PT. Goenoeng Poetri Lestari yang saat ini mempunyai karyawan berjumlah 589 orang sendiri memiliki peluang yang besar untuk bisa bersaing dengan negara-negara yang masuk dalam anggota MEA. Terhitung sebagai perusahaan atau pabrik kayu yang baru berdiri yakni di akhir tahun 2013 (sekitar 4 tahun lebih), maka masih banyak karyawan atau SDM perusahaan tersebut yang masih dinilai baru sehingga butuh pelatihan khusus untuk para karyawan agar mampu bersaing dalam skala MEA, misalnya belum memiliki kapasitas berbahasa asing, keahliannya dalam mengatur

⁴ *Ibid*, h. 4

⁵ Alih Nugroho, “TKA dan Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia”, (<https://geotimes.co.id/opini/tka-dan-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia/> 8 Mei 2018)

mesin-mesin, lalu dari sarana prasarana untuk karyawan pun masih belum lengkap, kemudian dari segi kedisiplinan serta loyalitas pada perusahaan dan perlunya ada pengembangan SDM agar mampu menjadi SDM yang lebih unggul dan lebih dipercaya untuk dipertahankan di perusahaan tersebut.

Melihat berbagai kondisi yang melingkupi sumber daya manusia atau tenaga kerja Indonesia diatas, penulis merasatertarik untuk mengulas tentang bagaimana pengembangan manajemen sumber daya manusia di salah satu pabrik kayu yang bertempat di Tasikmalaya yaitu PT. Goenoeng Poetri Lestari untuk dapat bersaing dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjas, dan berakhir dengan suatu “teori”.⁶

Penelitian kualitatif ini untuk memperoleh informasi-informasi mengenai sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh PT. Goenoeng Poetri Lestari dan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PT. Goenoeng Poetri Lestari dalam pengembangan kualitasnya, kemudian menganalisanya sebagai bahan kajian di lingkungan perusahaan atau pabrik pengelolaan kayu terhadap manajemen pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu bersaing dalam MEA.

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*).⁷ Penelitian jenis ini bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, serta pengumpulan informasi-informasi yang ada kaitannya dengan pembahasan pada penelitian ini dan interaksi secara langsung di lingkungan PT. Goenoeng Poetri Lestari Tasikmalaya.

Teknik penelitian yang digunakan skripsi ini, adalah pengumpulan data. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dengan sumber data berupa sumber-sumber dokumenter (sumber-sumber tertulis dan tak tertulis). Untuk

⁶Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015, h. 46

⁷Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi ...*, h. 46

memperoleh data-data tersebut, penulis menggunakan beberapa instrument antara lain, Wawancara (*interview*) suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik.⁸ Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab dengan beberapa pihak perusahaan, yaitu di bidang umum dan personalia yang terkait bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang berlaku pada PT. Goenoeng Poetri Lestari serta kriteria sumber daya manusia yang akan dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Analisis *SWOT* digunakan pula pada penelitian ini. Analisis *SWOT* yaitu suatu analisa keadaan yang melihat dari empat sudut pandang, yaitu: *strength* (kekuatan) menganalisis keunggulan/kekuatan sumber daya dasar yang ada, *weakness* (kelemahan) menganalisis keterbatasan sumber daya yang ada yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan, *opportunity* (peluang) menganalisis situasi-situasi utama yang menguntungkan bagi organisasi/perusahaan, dan *threat* (ancaman) menganalisis situasi-situasi utama yang tidak menguntungkan bagi situasi perusahaan. Dalam analisis *SWOT* ini ada dua faktor yang sangat mempengaruhi maju mundurnya perusahaan, yaitu faktor dominan dan faktor penghambat. Yang termasuk faktor dominan adalah (kekuatan dan peluang) dan faktor penghambat (kelemahan dan tantangan). Analisis *SWOT* merupakan instrumen yang ampuh dalam upaya pengembangan SDM perusahaan. Dengan menggunakan analisis *SWOT* suatu perusahaan dapat mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM perusahaan tersebut.⁹

Kemudian observasi. Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.¹⁰ Observasi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung

⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016, h. 160

⁹ Abdul Hadi, *Konsep Analisis SWOT dalam Peningkatan Mutu pada Lembaga Madrasah*, Banda Aceh: Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Vol. XIV No. 1, 2013, h. 143-158

¹⁰ Imam Gunawan, *Metode ...*, h. 143

tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan PT. Goenoeng Poetri Lestari dan masalah-masalah lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk menelusuri data historis.¹¹ Dalam hal ini penulis menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui data-data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang berupa catatan dalam bentuk laporan dan data-data lain yang diperlukan.

Teknik analisis data yang akan penulis gunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif dalam penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah suatu proses, ini mengandung pengertian bahwa pelaksanaannya sudah harus dimulai sejak tahap pengumpulan data di lapangan untuk kemudian dilakukan secara intensif setelah data terkumpul seluruhnya.¹² Analisis deskriptif dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan versi Miles dan Huberman, dalam Sugiyono bahwa aktivitas dalam analisis deskriptif kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya jenuh. Aktivitas meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*verification*).¹³

Adapun uraian tahapan aktivitas analisis yang digunakan penulis sebagai berikut.

Reduksi data (*data reduction*). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akan mempermudah dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Penyajian data (*data display*). Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*

¹¹ *Ibid*, h. 177

¹² Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, h. 237

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 337

dan sejenisnya. Penyajian data dalam penelitian ini peneliti paparkan dengan teks yang bersifat naratif dan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun sehingga mudah dipahami.¹⁴

Penarikan kesimpulan (*Verification*). Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan saat mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah tetapi mungkin juga tidak karena dalam penelitian kualitatif rumusan masalah masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.¹⁵

Untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam triangulasi yaitu :¹⁶

Triangulasi teknik. Menurut Sugiyono triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak, triangulasi teknik dapat ditempuh melalui tiga langkah, yaitu observasi parsipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi.¹⁷

Triangulasi sumber. Menurut Sugiyono triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.¹⁸

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, h. 338

¹⁶ *Ibid*, h. 337

¹⁷ *Ibid*, h. 330

¹⁸ *Ibid*.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil PT. Goenoeng Poetri Lestari

PT. Goenoeng Poetri Lestari merupakan anak perusahaan dari grup perusahaan Bina Kayu Lestari (BKL Group). Didirikan pada tanggal 18 November 2013, direktornya adalah Hilman Permana, S.E, dengan presiden komisaris Alfonso Muliawan Wijaya, S.E. serta notaris perusahaan adalah Asep Wachjudin, S.H Pabriknya berada di Jalan Raya Syekh Abdul Muhyi KM 12, Kabupaten Urug, Kecamatan Kawalu, Kabupaten Tasikmalaya. Dari pusat kota Tasikmalaya dibutuhkan waktu sekitar 25 menit untuk mencapai pabrik PT. Goenoeng Poetri Lestari. Dengan luas pabrik sekitar 5,9 Ha, perusahaan berstatus Perseroan Terbatas ini kini memiliki 489 tenaga kerja dan memproduksi plywood sebagai produk utamanya.

Visi PT. Goenoeng Poetri Lestari adalah menjadi leader perusahaan plywood terbaik di Indonesia, khususnya di Jawa Barat.

Misi PT. Goenoeng Poetri Lestari adalah menghasilkan produk kayu lapis yang dapat diterima di pasar nasional maupun Internasional.

Lokasi areal penelitian koordinat kompleks pabrik dari PT. Goenoeng Poetri Lestari adalah 7°24'48"S 108°12'11"E. Luas area kompleks pabrik PT. GPL adalah 5,9 hektar, mencakup kantor yang terletak di sisi barat kompleks. Sementara itu, hutan tanaman rakyat tempat diadakan penelitian tahap pertama (hulu) berkoordinat 7°25's 108° 12'T dan berjarak hanya sekitar 1,2 km dari selatan kompleks pabrik PT. GPL. Hutan tersebut memiliki luas sekitar 7 hektar dan bersebelahan dengan hutan jati milik KPH Tasikmalaya (Perhutani) di sisi timur. Di dalam hutan tersebut terdapat desa kecil yang dihuni oleh lima hingga tujuh kepala keluarga. Gambar 4.1 dan gambar 4.2 menunjukkan letak kompleks pabrik PT. GPL di Google Earth.¹⁹

¹⁹Hilman Permana, *Dokumen ...*, h. 5

Analisis SWOT pada PT. Goenoeng Poetri Lestari

Kekuatan (*strenght*) perusahaan dari perekrutan. Saat ini jumlah karyawan di PT tersebut adalah 589 orang. Dari semua karyawannya sekitar 95% berasal dari lokal atau sekitar perusahaan (daerah Gunung Putri Kawalu) sehingga mudah bagi mereka untuk datang tepat waktu, dari perusahaan pun tak perlu banyak biaya, mobilisasi juga mudah. Berdirinya PT. Goenoeng Poetri Lestari di Gunung Putri Kawalu maka ekonomi di daerah tersebut menjadi terangkat, salah satu contohnya jika salah satu keluarga ada yang bekerja di PT. Goenoeng Poetri Lestari, maka sudah cukup untuk membiayai keluarganya.

PT. Goenoeng Poetri Lestari mempunyai kekuatan yang masih perlu untuk dimaksimalkan. Dilihat dari jumlah karyawannya yang cukup banyak jika PT. Goenoeng Poetri Lestari mampu lebih memaksimalkan sesuatu yang menjadikannya itu kekuatan maka ini merupakan suatu aset dan menjadi pondasi yang kuat untuk perusahaan. Seperti mengenai pengembangan SDM dibuatkan program dan pelatihan yang melatih kecakapan, kesehatan moral dan fisik para karyawan seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Qashash ayat 26

يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”²⁰

Ayat tersebut memberi penjelasan kepada manusia bahwa kekuatan fisik yaitu kesehatan dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap. Sifat tersebut dimiliki oleh Nabi Musa As., dan oleh karena itulah, beliau dicontohkan sebagai seorang pekerja yang cakap dan kuat.²¹

Kelemahan (*weakness*) di PT. Goenoeng Poetri Lestari terletak pada SDM-nya, karena ini merupakan perusahaan yang masih terhitung baru yaitu sekitar 5

²⁰ Departemen Agama RI, “*Al-Qur’an ...*”, h. 388

²¹ Teguh Suropto, “*Manajemen SDM ...*”, h. 243

tahun kurang, maka kebanyakan karyawan disini masih benar-benar baru bekerja, sehingga belum mengetahui apapun.

Analisis mengenai kelemahan PT. Goenoeng Poetri Lestari yang terurai diatas merupakan kelemahan yang masih dapat diatasi dengan mudah, namun tetap harus segera di atasi agar perusahaan mampu berkembang maksimal. Dengan cara diberikan pemahaman-pemahaman bagaimana menjadi karyawan yang baik serta pelatihan-pelatihan yang cukup sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pemahaman-pemahaman yang dimaksud adalah akal pikiran yang baik yaitu dengan akal pikiran yang baik seorang pekerja akan mampu mengembangkan idea atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang didalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin²²

Sifat yang demikian di dalam Al Quran surat Yusuf ayat 55

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ...

*“Berkata Yusuf: Jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.”*²³

Dari ayat tersebut dapat dipelajari bahwa akal pikiran yang baik, dalam islam sangat diperhatikan. Islam sangat mementingkan akal pikiran yang baik, karena akal merupakan alat yang diberikan oleh Allah SWT, untuk menjadikan manusia sebagai makhluk yang lebih sempurna dari makhluk yang lain. Untuk itu akal yang baik akan menjadikan manusia lebih mampu mengembangkan dan meningkatkan derajat kehidupan bagi perusahaannya.²⁴

Peluang (*actuating*) yang bisa diambil dari PT. Goenoeng Poetri Lestari yaitu mampu mengembangkan program pengembangan dengan variasi dan inovasi-inovasi yang berbeda tergantung pada kondisi SDM pada saat itu sehingga menjadikan perusahaan yang lebih handal dalam menangani SDM, didaerah kawalu sendiri PT. Goenoeng Poetri Lestari adalah perusahaan kayu lapis satu-satunya dan ini merupakan peluang untuk mengembangkan dan

²²*Ibid.*

²³Departemen Agama RI, *“Al-Qur’an ...”*, hlm. 242

²⁴Teguh Suripto, *“Manajemen SDM ...”*, hlm. 244

menguatkan perusahaan tersebut yang siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain se-Indonesia bahkan antar Negara.

Dari peluang yang disampaikan oleh pihak PT. Goenoeng Poetri Lestari ini merupakan kesempatan agar dapat membesarkan nama perusahaan ditempat tersebut dengan menunjukkan salah satunya bahwa masyarakat yang bekerja di PT. Goenoeng Poetri Lestari dari segi kesejahteraannya terjamin serta hak-haknya sebagai karyawan pun terpenuhi dan tetap menjaga nama baik perusahaan di mata masyarakat dengan tidak menimbulkan permasalahan di daerah tersebut.

Ancamannya (*Threats*) adalah dari kelemahan tadi maka ini merupakan tantangan bagaimana perusahaan mengelola SDM menjadi lebih baik lagi serta menambah wawasan dalam meningkatkan atau melatih kualitas mereka. Maka hal ini menjadikan ancaman bagi PT. Goenoeng Poetri Lestari sendiri serta ancaman dari luar pula karena jika ancaman ini dibiarkan maka perusahaan akan tertinggal dengan perusahaan lain atau memungkinkan PT. Goenoeng Poetri Lestari tak mampu bersaing dengan cakupan se-ASEAN karena SDM yang kurang ahli dalam bekerja. PT. Goenoeng Poetri Lestari memandang ancaman ini sebagai ajang untuk meningkatkan kinerja dalam mengelola SDM menjadi lebih baik lagi serta menambah wawasan dalam meningkatkan atau melatih kualitas mereka.

Kemudian untuk mengatasi ancaman bagi PT. Goenoeng Poetri Lestari, perusahaan harus senantiasa berkembang dan mengamati perkembangan zaman sehingga mampu menjaga kestabilan perusahaan dan memanfaatkan sebaik-baiknya dengan kecanggihan teknologi dari berkembangnya zaman.

Fungsi Manajerial pada PT. Goenoeng Poetri Lestari

Perencanaan (*planning*) di PT. Goenoeng Poetri Lestari selalu berubah-ubah, selalu berkembang tergantung pada kondisi, situasi dan perkembangan zaman, didasarkan pada proses yang berkelanjutan, perusahaan selalu berinovasi dan perencanaan ini pun berdasarkan target yang ingin dicapai dan hasil evaluasi selama beberapa bulan atau tahun perusahaan sudah berjalan.

Perencanaan terkait dengan SDM yang harus di perhatikan PT. Goenoeng Poetri Lestari terbagi menjadi tiga hal pokok, yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional.²⁵

Struktur organisasi (*organizing*) di PT. Goenoeng Poetri Lestari meliputi struktur organisasi staff dan struktur organisasi langsung yang terkait dengan produksi. Struktur organisasi produksi merupakan pekerjaan yang berkelanjutan dari hulu ke hilir, pekerjaan ini sifatnya mengalir dan masing-masing ada tugasnya, kemudian pekerjaan ini adalah pekerjaan *by order*, maksud dari *by order* adalah membuatnya atau memproduksinya sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen, sehingga alur proses pembuatannya terkadang tidak semuanya dilewati sesuai alurnya, tapi struktur organisasinya tidak berubah hanya alur prosesnya saja, dan memungkinkan butuh penambahan tenaga kerja atau tidak.

Langkah yang baik untuk PT. Goenoeng Poetri Lestari dalam pengorganisasian, dalam buku Teori Organisasi & Pengorganisasian, Henry Fayol mengemukakan sejumlah petunjuk untuk mengorganisasi sumber-sumber daya.²⁶

Berikut adalah petunjuk yang dikemukakan oleh Henry Fayol:

- 1) Persiapkanlah rencana operasi dan laksanakan hal tersebut secara cermat.
- 2) Laksanakan pengorganisasian SDM dan material sedemikian rupa, hingga mereka konsisten dengan sasaran-sasaran, sumber-sumber daya, dan syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Tetapkanlah sebuah otoritas tunggal yang kompeten, dan yang dapat melaksanakan pembinaan secara enerjetik (struktur manajemen formal).
- 4) Koordinasi semua aktivitas serta upaya.
- 5) Rumuskan keputusan-keputusan yang jelas, yang bersifat khas dan tepat.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2003, h. 6

²⁶ J. Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2003, h. 23

- 6) Upayakan adanya pemilihan efisien demikian rupa, hingga masing-masing departemen dipimpin oleh seorang manajer kompeten yang enerjik dan semua karyawan ditempatkan pada posisi didapatkannya servis maksimal.
- 7) Rumuskan tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban.
- 8) Rangsanglah inisiatif dan tanggung jawab.
- 9) Sajikan imbalan cocok dan layak untuk servis yang diberikan.²⁷
- 10) Terapkan sanksi-sanksi terhadap kesalahan-kesalahan dan kekeliruan-kekeliruan yang dilakukan.
- 11) Pertahankanlah disiplin.
- 12) Upayakan agar kepentingan individual adalah konsisten dengan kepentingan umum organisasi yang bersangkutan.
- 13) Peliharalah kesatuan perintah (*unity of command*).
- 14) Tingkatkan koordinasi material dan manusia.
- 15) Tetapkan dan laksanakan pengawasan-pengawasan.

Hindarilah peraturan-peraturan kaku (*red tape*) dan kegiatan administratif yang berlebihan.

Pengarahan (*actuating*) di PT. Goenoeng Poetri Lestari sudah ada SOP (Standar Operasional Prosedur) nya di setiap masing-masing bagian pekerjaannya sehingga para SDM sudah mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Pengawasan juga sebagai salah satu langkah dalam pengarahan SDM karena dengan dilakukannya pengawasan, maka SDM akan bekerja lebih maksimal dalam menjalankannya.

Adapun konsep pengarahan yang bisa diterapkan oleh PT. Goenoeng Poetri Lestari, Menurut Bechtel yang dikutip oleh Sutrisno, pengarahan terdiri dari 4 komponen yang dilakukan secara berurutan yang terdiri dari:²⁸

- 1) *Greeting*, merupakan saat dimana terdapat kesempatan untuk menyambutsatu sama lain baik melalui salam maupun berjabat tangan.

²⁷ J. Winardi, *Teori Organisasi ...*, h. 24

²⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h. 67

- 2) *Sharing*, membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dan kompleks seperti memfokuskan ide dan mengajukan pertanyaan yang memperluas topik. Selama kegiatan *sharing*, peserta pengarahan mendengarkan dan kemudian memiliki kesempatan untuk merespon dengan pertanyaan atau komentar.
- 3) *Group activity*, merupakan aktivitas kelompok dengan berbagai kegiatan yang membantu membangun komunitas dan memungkinkan semua orang untuk berkontribusi pada tingkat mereka sendiri. Beberapa kegiatan *group activity* seperti mendengarkan, mengikuti petunjuk dari pimpinan, dan menerapkan penguasaan diri.
- 4) *News and announcement*, merupakan kegiatan yang dilakukan pada akhir pengarahan, peserta mendapatkan kesempatan untuk melihat pratinjau dari kegiatan selanjutnya dan mendapatkan beberapa pengumuman dari peserta yang lain.

Pengendalian (*controlling*) di PT. Goenoeng Poetri Lestari yaitu dari absensi, di absensi sendiri terdapat absensi otomatis dan absensi manual (dengan langsung dari pihak personalia turun untuk mengabsen karyawan). Jika untuk mengontrol bekerja dilapangan dilakukan oleh kepala bagiannya masing-masing. Lalu fungsi dari kepersonaliaian itu ada administrasi. Tetapi pada dasarnya kepersonaliaian sebenarnya adalah pemimpin-pemimpinnya setiap bagian di lapangan (kepala bagian) karena pemimpinnyalah yang mengetahui bawahannya di lapangan.

Pengawasan bisa ditingkatkan dengan diterapkannya proses pengawasan melalui tiga tahapan-tahapan berikut:²⁹

- 1) Mengukur hasil/prestasi yang dicapai.
- 2) Membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan (standar) dan mencari penyimpangan.
- 3) Jika ada penyimpangan, maka perbaiki penyimpangan tersebut.³⁰

²⁹ Rusli Ramli, *Pengawasan (Controlling) sebagai Fungsi Manajemen*, Depok: Catatan Kuliah Asas-asas Manajemen Penerbit UT, 2010, h. 5

Program Pengembangan SDM di PT. Goenoeng Poetri Lestari

Program pengembangan SDM pernah terlaksana dari dinas ketenagakerjaan sebanyak dua kali yaitu program pemagangan, di PT. Goenoeng Poetri Lestari juga ada pelatihan-pelatihan kecil, contohnya mengenai lem, dari mulai pengadukan lem, pencampuran lem, dan kemudian pencampurannya butuh proses penelitian lewat beberapa kali percobaan. Ada pelatihan dibidang-bidangnya khusus yang harus di miliki SDM, dan hasil dari pelatihannya berpengaruh besar bagi perusahaan, karena mereka mendapatkan ilmu yang dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan dan ilmu untuk karyawan itu pribadi.

Sebelum membentuk suatu program mengenai pengembangan SDM, perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu mengenai prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan. Mc Gehee dalam buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merumuskan sebagai berikut:³¹

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Berikut adalah tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan:³²

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*).
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan.
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- d. Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
- e. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan ...*, h. 51

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan ...*, h. 52

f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan yakni, perbedaan individu karyawan, hubungan dengan analisis jabatan, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta, seleksi instruktur dan metode pelatihan dan pengembangan.³³

C. Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan ini, adalah:

1. Strategi manajemen pengembangan SDM dalam menghadapi persaingan MEA di PT. Goenoeng Poetri Lestari
 - a. Dalam menambah kekuatan SDM, perlunya karyawan dilatih tentang kecakapan, kesehatan akhlak dan fisik. Lalu dalam mengatasi kelemahannya dengan diberikannya pemahaman yang baik yaitu akal pikiran yang baik, karena dengan hal tersebut mampu mengembangkan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaannya. Peluang untuk perusahaan sangat tinggi karena didaerah tersebut tidak ada perusahaan lain, sehingga mempunyai kesempatan untuk memperkenalkan diri pada masyarakat. Ancaman pada perusahaan bisa diatasi melalui ide-ide atau gagasan yang berinovasi sesuai dengan perkembangan zaman.
 - b. Perencanaan terkait dengan SDM terbagi menjadi tiga hal pokok, yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Pengorganisasian yang baik, dengan menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Pengarahan terdiri dari empat komponen yaitu salam/sapaan, berbagi, aktivitas kelompok dan berita dan pengumuman. Pengawasan bisa ditingkatkan dengan mengukur hasil/prestasi yang dicapai,

³³*Ibid.*

membandingkan hasil yang dicapai dengan yang diinginkan dan jika ada penyimpangan maka diperbaiki.

2. Program pengembangan SDM dalam menghadapi MEA di PT. Goenoeng Poetri Lestari
 - a. Mengetahui prinsip-prinsip dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu.
 - b. Membuat tahapan-tahapan yang harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
 - c. Mengembangkan kemampuan karyawan sesuai pada bidangnya.
 - d. Membuat program dengan bertujuan menambah kesehatan secara jasmani dan rohani.

Daftar Pustaka

- Ramli, Rusli. *Pengawasan (Controlling) sebagai Fungsi Manajemen*. Depok: Catatan Kuliah Asas-asas Manajemen Penerbit UT. 2010.
- Al-Bukhori, Muhammad bin Ismail. *Shahih Bukhori*. Riyad: Darul Hadhoroh Linnasyri Wattauzi'. 1436.
- Sukiman. *Pengembangan Media Pembelajaran*. Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Madani. 2012.
- Hadi, Abdul. *Konsep Analisis SWOT dalam Peningkatan Mutu pada Lembaga Madrasah*. Banda Aceh: Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Vol. XIV No. 1. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Al-Albani, Muhammad Nashiruddin. *Shahih Sunan Ibnu Majah*. Jakarta: Pustakaazzam. 2013.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE. 2014.
- Haluty, Djaelany. *Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. Gorontalo: Jurnal Irfani Volume. 10 Nomor 1. 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Suripto, Teguh. *Manajemen SDM dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Yogyakarta: JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia) volume II no. 2. 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bogor: PT. Pantja Cemerlang. 2015.
- Wibisono, Kunto. *Indonesia harus siapkan SDM tangguh hadapi MEA 2015*. <https://www.antaraneews.com/berita/458152/indonesia-harus-siapkan-sdm-tangguh-hadapi-mea-2015>. Diakses pada 26september 2018

- Prasetyo, Bagus. *Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA*. Jurnal Rechts Vinding Online, Media Pembinaan Hukum Nasional. 2014.
- Wuryandani, Dewi. *Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN*. JurnalInfo Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol. VI, No.17/I/P3DI/September/2014. 2014.
- Nugroho, Alih. *TKA dan Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*. <https://geotimes.co.id/opini/tka-dan-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia/>. Diakses pada 26 september 2018.
- Staf Kecamatan. *Pengertian Mea dan Ciri-ciri Masyarakat Ekonomi ASEAN*. <http://keckotabaru.jambikota.go.id/artikel/detail/24/pengertian-mea-dan-ciriciri-masyarakat-ekonomi-asean#.W0VtSE65YjA>. Diakses pada 26september 2018.
- Prastya, Ilham. *MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) – Pengertian, Sejarah, Tujuan dan Penjelasan Lengkap*. <http://www.ayoksinau.com/mea-masyarakat-ekonomi-asean-pengertian-sejarah-tujuan-dan-penjelasan-lengkap-ayoksinau-com/>. Diakses pada 26 September 2018.
- Utami, Novia Widya. *Manfaat, Faktor yang Memengaruhi, dan Contoh Analisis SWOT*. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017/manfaat-faktor-yang-memengaruhi-dan-contoh-analisis-swot>. Diakses pada 9 oktober 2018.
- Zamswebi. *Pengertian MEA dan Ciri-Ciri Masyarakat Ekonomi Asean*. <https://zams.web.id/pengertian-mea-dan-ciri-ciri-masyarakat-ekonomi-asean/>. Diakses pada 26 September 2018.
- Indonesia Students. *[Lengkap] Pengertian MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) Menurut Para Ahli*. <http://www.indonesiastudents.com/pengertian-mea-masyarakat-ekonomi-asean-menurut-para-ahli/>. Diakses pada 26 September 2018.
- Setiawan, Samhis. *“Masyarakat Ekonomi Asean” Pengertian &(Tujuan – Kesiapan)*. <http://www.gurupendidikan.co.id/masyarakat-ekonomi-asean-pengertian-tujuan-kesiapan/>. Diakses pada 26 September 2018.
- Bayu. *Pengertian Masyarakat Ekonomi ASEAN dan Tujuannya*. <https://dosenekonomi.com/ilmu-ekonomi/sdm/pengertian-masyarakat-ekonomi-asean>. Diakses pada 26 September 2018.
- Savira, Susana Widya. *Dampak Positif dan Dampak Negatif MEA terhadap Indonesia*. <https://kumparan.com/susana-widya-savira/dampak-positif-dan-dampak-negatif-mea-terhadap-indonesia>. Diakses pada 26 September 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2013
- Achmadi, Cholid Narbuko dan Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2003.
- Effendy, Ek. Mochtar. *Manajemen; Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bharata Karya Aksara. 1986.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti. 2003.
- Bakar, Anwar Abu. *Al-Muyassar: Al-Ou'ran dan Terjemahnya Juz 1-30 Transliterasi*. Bandung: Penerbit Sinar Baru Algensindo Bandung. 2011.
- Zainarti. *Manajemen Islami Perspektif Al-Qur'an (Jurnal Iqra' Volume 08 No.01)*. Medan: IAIN SU. 2014.
- Mukri, Syarifah Gustiawati. *Implikasi Yuridis Terhadap Sistem Pendidikan Islam Menghadapi Tantangan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) (Volume 1 Nomor 11e)*. Jakarta: 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. 2017.
- Permana, Hilman. *Dokumen UKL-UPL PT. Goenoeng Poetri Lestari*. Tasikmalaya: PT. Goenoeng Poetri Lestari. 2013.
- Winardi, J.. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2003.