



Penerapan Manajemen Operasional dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan

Marichicha Puicha L. Sianturi
Universitas Pamulang, Indonesia

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417
marichicha.sianturi@gmail.com

Abstract. *A company is a place where production activities occur and where all factors of production, both goods and services, gather. A manufacturing company is a business or industry that is constantly moving, has high economic value and can be used directly by consumers. Every worker or employee in a business entity or company has their own duties and functions that have been determined or agreed upon before starting work. The method used in this research activity uses a qualitative approach where this approach explores and understands the meaning of some individuals or groups of people originating from social problems (Creswell & Poth, 2018) whereas according to Schindler & Cooper (2013) Qualitative research is designed to tell researchers how (process) and why (meaning) something happens as it does. Application in improving the workforce, such as: 1. Human Resources 2. Human Resources Development 3. Objectives of Human Resources Development and Benefits in increasing the workforce, such as: 1. Increasing Work Morale 2. Increasing Performance 3. Supporting Productivity 4. Building Company Image Suggestions for further research, the addition of several categories for the company's development and productivity of required human resources.*

Keywords: *Company, Operations, Human Resources*

Abstrak. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi baik barang maupun jasa. Perusahaan manufaktur adalah suatu bisnis atau industri yang terus bergerak, bernilai ekonomi tinggi dan dapat digunakan langsung oleh konsumen. Setiap tenaga kerja atau karyawan di suatu badan usaha atau perusahaan memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang telah ditentukan atau disepakati sebelum memulai bekerja. Metode yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif di mana pendekatan ini mengeksplorasi dan memahami makna dari sebagian individual atau kelompok orang yang berasal dari permasalahan sosial (Creswell & Poth, 2018) sedangkan menurut Menurut Schindler & Cooper (2013) Penelitian kualitatif dirancang untuk memberi tahu peneliti bagaimana (proses) dan mengapa (makna) sesuatu terjadi sebagaimana adanya. Penerapan dalam peningkatan tenaga kerja, seperti : 1. Sumber Daya Manusia 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia 3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Manfaat dalam peningkatan tenaga kerja, seperti : 1. Meningkatkan Semangat Kerja 2. Meningkatkan Kinerja 3. Mendukung Produktivitas 4. Membangun Citra Perusahaan. Saran untuk penelitian selanjutnya, penambahan beberapa kategori untuk pengembangan dan produktivitas perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Kata kunci: Perusahaan, Operasi, Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi baik barang maupun jasa. Terdapat perusahaan yang terdaftar secara resmi di pemerintah (legal) dan ada pula yang belum atau tidak sama sekali mendaftarkan diri (ilegal). Bagi perusahaan-perusahaan yang telah terdaftar di pemerintah, maka mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya secara sah atau resmi.

Perusahaan manufaktur adalah suatu bisnis atau industri yang terus bergerak untuk mengubah bahan baku menjadi produk-produk baru yang memiliki wujud, bernilai ekonomi tinggi dan dapat digunakan langsung oleh konsumen. Industri manufaktur merupakan suatu usaha yang memproduksi berbagai macam kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan primer hingga tersier.

Setiap perusahaan baik yang telah berbadan hukum maupun belum, milik swasta, perseorangan maupun negara yang mempekerjakan tenaga kerja atau karyawan maka wajib baginya untuk membayar upah atau imbalan sebagai balasan atas apa yang telah dikerjakan olehnya. Setiap tenaga kerja atau karyawan di suatu badan usaha atau perusahaan memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang telah ditentukan atau disepakati sebelum memulai bekerja.

Tenaga kerja atau karyawan adalah Sumber Daya Manusia yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sebelum bekerja, setiap tenaga kerja atau karyawan telah lebih dahulu melalui proses rekrutmen dan seleksi sesuai tradisi, aturan atau tujuan perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Fazlur Rahman, Catur Sasongko) Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi proses perencanaan produksi dan manajemen persediaan yang diterapkan perusahaan kue dan roti PT ABC, serta merekomendasikan metode yang tepat dan komprehensif sehingga dapat mengatasi permasalahan produksi dan persediaan yang selama ini dihadapi perusahaan. Penelitian dilakukan dengan observasi pada perusahaan manufaktur PT ABC, perusahaan kue dan roti di kota Jakarta Selatan. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder, berupa wawancara yang dilakukan pada pihak manajemen dan karyawan PT ABC, serta data historis perusahaan. Hasil penelitian berupa evaluasi perencanaan produksi pada proses peramalan permintaan dan penyusunan jadwal induk produksi. Selain itu, peneliti juga mengevaluasi manajemen persediaan yang berkaitan dengan proses produksi dengan mengusulkan metode Material Requirement Planning (MRP), melakukan perhitungan rasio perputaran persediaan, dan analisis horizontal berdasarkan data laporan perusahaan periode sebelumnya.

Menurut (Ade Jakaria, Dessy Isfianadewi) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang penerapan Standar Operasional Prosedur pada CV. Adhi Jaya Consultant. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan juga metode

pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil mengenai implementasi dari tujuh hal pokok dalam Standar Operasional Prosedur. (1) efisiensi, masih terjadi pemborosan dalam hal waktu kerja. (2) konsisten, dalam pelaksanaan karyawan sudah cukup konsisten berpedoman kepada SOP yang ada. (3) meminimalisir kesalahan, pelatihan dilakukan sebelum melaksanakan pekerjaan. (4) penyelesaian masalah, SOP yang ada sudah cukup rinci dalam menemukan akar permasalahan apabila terjadi kekurangan data, namun SOP tidak memuat tentang sanksi, penyelesaian masalah, pemutusan hubungan kerja dan pemecahan konflik. (5) perlindungan tenaga kerja, SOP yang ada sudah mengatur tentang keselamatan kerja bagi karyawan dilapangan, tetapi SOP tidak memuat aturan secara rinci mengenai jaminan sosial dan kompensasi bagi karyawan. (6) peta kerja, SOP yang ada hanya mengatur tentang alur kerja, dimana seorang pelaksana di dampingi oleh beberapa asisten dalam pekerjaannya. (7) batasan pertahanan, pengawasan yang dilakukan setiap bulanya oleh dinas terkait untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan proyek apakah sudah sesuai dengan SOP yang ada atau belum.

Menurut (Andi Yuniarti) Kebijakan manajemen produksi dan operasi berhubungan erat dengan kebijakan Manajerial khususnya dengan kebijakan pemasaran. Kebijakan operasional untuk Perusahaan jasa meliputi: (1) Kebijakan tentang proses, (2) Kebijakan Kapasitas, (3) Kebijakan pengendalian kualitas, (4) Kebijakan pengaturan skedul produksi bagi perusahaan tersebut. Serta (5) Kebijakan persediaan. Pengendalian kualitas adalah kegiatankegiatan dalam rangka menjaga dan mengarahkan kualitas jasa yang dihasilkan agar sesuai yang diinginkan. Kebijakan pengendalian kualitas menyangkut bagian pembelian, bagian gudang bahan, bagian i, bagian jasa pabrik dan bagian pemasaran. Jadi dimulai dari faktor masukan, pengolahan dan hasil sampai yang dirasakan konsumen setelah menggunakan jasa. tersebut. Pengendalian kualitas perlu mempertimbangkan biaya dan manfaat bagi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif di mana pendekatan ini mengeksplorasi dan memahami makna dari sebagian individual atau kelompok orang yang berasal dari permasalahan sosial (Creswell & Poth, 2018) sedangkan menurut Menurut Schindler & Cooper (2013) Penelitian

kualitatif dirancang untuk memberi tahu peneliti bagaimana (proses) dan mengapa (makna) sesuatu terjadi sebagaimana adanya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan dalam peningkatan Tenaga Kerja terdapat beberapa point berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik yang berada di dalam sebuah institusi maupun perusahaan industri yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing yang telah sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan sebelum mulai bekerja. MTE Hariandja (2002) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah wujud nyata dari sebuah usaha untuk mengembangkan tenaga kerja atau karyawan melalui berbagai macam bentuk atau metode seperti rotasi jabatan, pendidikan profesi dan pelatihan kerja serta pengelolaan manajemen tenaga kerja atau karyawan sebagai bagian dari proses untuk meningkatkan kualitas individu tenaga kerja atau karyawan sehingga akan mampu mewujudkan budaya organisasi yang bagus, meningkatkan semangat kerja para tenaga kerja atau karyawan, meningkatkan citra perusahaan, dan mendukung tenaga kerja atau karyawan untuk lebih produktif di setiap harinya. Melakukan pengembangan SDM tidak akan menyebabkan perusahaan bangkrut (rugi).

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan pasti memiliki tenaga kerja atau karyawan yang telah diseleksi sebelumnya sebagai sumber daya manusia yang bertugas menjalankan kegiatan operasional perusahaan salah satunya yakni melakukan pelayanan terhadap para customer (perusahaan biro atau travel umrah). Sebuah perusahaan biro atau travel umrah seperti Arrahmahtour Kendal pasti menginginkan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi customer-nya terlebih lagi ia adalah calon tamu Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga sangat layak untuk memperoleh pelayanan terbaik mulai dari awal bahkan sebelum mendaftarkan diri hingga selesai umrah. Dengan pelayanan yang baik, jamaah akan puas.

Beberapa manfaat dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan memiliki cara atau metode masing-masing untuk melakukan pengembangan SDM akan tetapi pada dasarnya tujuan pengembangan SDM tetap sama yaitu agar SDM dalam perusahaan dalam hal ini adalah tenaga kerja atau karyawan memiliki kesempatan untuk dapat berkembang dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dalam rangka pengembangan SDM, salah satu cara atau metode yang dapat dipilih adalah dengan mengikuti atau menyelenggarakan seminar motivasi agar dapat meningkatkan semangat kerja, karena motivasi merupakan satu hal yang sangat dibutuhkan untuk membuat pribadi setiap orang menjadi lebih semangat dalam usaha meraih prestasi.

2. Meningkatkan Kinerja

Pengembangan SDM secara umum dapat meningkatkan kinerja para pekerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu cara yang paling efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja. Hal tersebut dipertegas oleh Mathis dan Jackson (2010) mereka menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Apabila sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik, maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dengan meningkatnya kinerja karyawan perusahaan juga diuntungkan.

3. Mendukung Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2001: 56), produktivitas adalah keinginan (kemauan) dan usaha manusia untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan di segala bidang. Secara umum, produktivitas dapat diartikan membandingkan hasil yang dicapai (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input), sehingga visi dan misi yang ditetapkan oleh atasan dapat diimplementasikan dengan baik oleh karyawan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, keahlian kerja yang baik dan mumpuni dalam satu atau bahkan beberapa bidang, kemampuan untuk berada dibawah tekanan, sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja untuk membangkitkan minat para pelanggan (customer) sehingga karyawan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

4. Membangun Citra Perusahaan

Pengembangan SDM ikut serta atau berperan dalam membangun citra perusahaan. Sebelum perusahaan merekrut para karyawan, maka langkah baiknya perusahaan menyampaikan terlebih dahulu visi dan nilai-nilai perusahaan kepada para calon karyawan dari pertama kali komunikasi terjalin. Seperti misalnya pada saat bertukar email, sampai dengan proses interview berjalan. Jangan berhenti sampai disitu saja. Jadikanlah nilai dan visi perusahaan sebagai cerminan dari setiap anggota perusahaan. Dengan demikian, calon kandidat atau calon karyawan dapat merasakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan adalah pilihan yang tepat atau tidak baginya sehingga memberikan kesempatan bagi para calon tenaga kerja atau karyawan untuk mempertimbangkan keputusan yang akan diambil untuk masa depan (kerjanya) apakah akan bekerja di perusahaan A atau tidak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas maka didapatkan hasil dalam peningkatan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Meningkatkan Semangat Kerja Sumber Daya Manusia
3. Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia
4. Mendukung Produktivitas, serta Membangun Citra Perusahaan

Saran untuk penelitian selanjutnya, penambahan beberapa kategori untuk pengembangan dan produktivitas perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Arifin, K. M., Surabaya, U. M., Wahjono, S. I., Surabaya, U. M., Ramadhani, N., Surabaya, U. M., Saputri, N. O., & Surabaya, U. M. (2023). Manajemen operasi hotel di ekonomi digital melalui e-commerce. *December*.
- Azzamani, A. N., & Jakarta, U. M. (2023). Manajemen operasional dan e-commerce syariah. *1(2)*, 28–38.
- Benny. (2023). Analisis manajemen operasional pada PT. Indofood. *Jurnal Mirai Management*, *8(1)*, 357–378.
- Fijra, R. (2020). Evaluasi fungsi sumber daya manusia, produksi dan operasi pada PT Dinamika Sumbar Jaya dengan audit manajemen. *Integrasi: Jurnal Ilmiah Teknik*

Industri, 5(1), 10. <https://doi.org/10.32502/js.v5i1.2918>

- Hanif, H., Hidayat, T., & Haryadi, R. N. (2023). Pelatihan keterampilan manajemen operasional bagi UMKM: Peningkatan efisiensi dan produktivitas. *Jabdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 34–38. <https://doi.org/10.56457/jabdimas.v1i1.52>
- Hartanto, H. Y. (2022). Analisis pengaruh penggunaan media terhadap kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat)*, 9(1), 323–334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/39254>
- Kristanto, H., Tamsi, & Cuandra, F. (2022). Penerapan manajemen operasional dalam meningkatkan kinerja di Apple, Inc. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 84–96. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Madiistriyatno, H. (2023). *Jurnal MENTARI: Manajemen pendidikan dan teknologi informasi media sosial dalam manajemen operasi dan rantai pasokan: Eksplorasi masa depan*. 2(1), 31–42.
- Mikraj, A. L., Hananto, D., Nurwahid, A., Ikhwal, F., Winutan, L., & Riski, M. (2024). Strategi manajemen operasi commerce di Indonesia dalam mengoptimalkan operasi. 5(1), 445–458.
- Perdana, M. A. C., Sulistyowati, N. W., Ninasari, A., Jainudin, & Mokodenseho, S. (2023). Analisis pengaruh pembiayaan, skala usaha, dan ketersediaan sumber daya manusia terhadap profitabilitas UMKM. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(03), 135–148. <https://doi.org/10.58812/sek.v1i03.120>
- Pramesti, A., Novitasari, C., & Oktaviani, D. (2023). Penerapan manajemen operasional di era digital dan perkembangan e-commerce. *Economics Business Finance and Entrepreneurship*, 1(1), 88–97.
- Purnomo, M. D., & Astuningsih, S. E. (2021). Implementasi manajemen operasional pada CV. Hanafi Mulya dalam prespektif ekonomi syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 59–67. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4894>
- Rahman Lutfi, F., & Sasongko, C. (2022). Perencanaan produksi dan manajemen persediaan pada perusahaan kue dan roti. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(1), 61–86. <https://doi.org/10.21632/saki.5.1.61-86>
- Ramandini, N. (2023). Peranan manajemen operasional dalam UMKM manufaktur konveksi baju. *Journal of Creative Power and Ambition*, 1(1), 46–58. <https://edujavare.com/index.php/jcpa>
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhi, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). Urgensi pengimplementasian pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengoptimalkan kualitas pelayanan biro umrah Ar Rahmah Tour Kendal. *JUMPER Jurnal Manajemen Dan Pemasaran*, 1(2), 2985–492. <https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>

- Sisi, U., & Bima, K. (2024). Article info keywords: 1(1).
- Sitanggang, M., Yanuar, T., Syah, R., Dhafi Iskandar, M., & Hamdi, E. (2023). Analisis penerapan manajemen operasional pada digital bank for kids (Dex Junior). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 100–108.
- Yulianti, D. T., Adelia, A., & Ibrahim, N. (2018). Analisis manajemen operasi menggunakan COBIT 5 – DS01 Manage Operation (Studi Kasus CV.XYZ). *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 4(3), 488–498. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jutisi/article/view/1484>
- Yuniarti, A. (2023). Kebijakan manajemen produksi dan operasi bagi perusahaan jasa. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 67–72. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/86>