

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN PT. SARANA BANDAR NASIONAL CABANG MAKASSAR”

A M R I N

Dosen Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstract

The purpose of this study was to determine the operation and marketing of PT. Sarana Bandar Nasional Makassar Branch, to find out how work is carried out at PT. Sarana Bandar Nasional Makassar Branch and to find out Human Resources within the company PT. Makassar Branch of National Airport Facilities. This research was conducted in PT. Sarana Bandar Nasional Makassar Branch which is located at Jl. Sawerigading No. 14 when the research was carried out in the middle of March to June The data sources obtained by the author were sources of several references and literature as well as field research that shared interviews and observations of research methods used to collect data and information as reference materials for writing research journals the. The results showed that the Operations and Marketing of PT. Sarana Bandar Nasiona Makassar Branch, namely Recap Shipping Notes, Selling PT SBN products (receiving orders and ordering cargo), Recording container loads and checking Shipping Intruction. The company is able to develop if it has the management functions of planning, organizing, assigning tasks, directing, monitoring these functions which will support the progress of the company. In developing and implementing activities within PT. Sarana Bandar Nasional Makassar Branch as the spearhead is how the arrangement and placement of reliable and professional Human Resources (HR) is one of the most important elements that will keep the company's wheels running.

Keywords: Human Resource Management

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk¹ etahui operasional dan pemasaran PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kerja di PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar dan Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia dilingkungan perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar yang beralamat di Jl. Sawerigading No. 14 waktu penelitian di laksanakan pada Pertengahan bulan maret sampai pada bulan juni Sumber data yang di peroleh penulis adalah sumber dari beberapa referensi dan literatur serta penilitian lapangan yang berbagi interview dan observasi metode penelitian yang di gunakan untuk mengumpulkan data dan informasi sebagai bahan acuan penulisan jurnal penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Operasional dan Pemasaran PT. Sarana Bandar Nasiona Cabang Makassar yaitu Merekap Catatan Shipping, Menjual produk PT SBN (menerima order dan booking muatan), Merekap muatan container dan Mengecek Shipping Intruction. Perusahaan mampu berkembang bila memiliki fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penempatan tugas, pengarahan, pengawasan fungsi ini yang akan menunjang kemajuan perusahaan. Dalam pengembangan dan pelaksanaan kegiatan dilingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar sebagai ujung tombak adalah bagaimana penataan dan penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan profesional merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dewasa ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan.

Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widaningrum, 2015).

Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana

yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut.

Pencapaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Beberapa hasil kerja suatu karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang di pengaruhi oleh sifat-sifat seseorang seperti sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang keluarga, jenis kelamin, pendidikan dan budaya, sedangkan. Faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari ruang lingkup kerja, kepemimpinan suatu perusahaan, kondisi tim kerja atau rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, sistem pembayaran gaji serta kondisi lingkungan. Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-

bentuk perhatian yang lain kepada semua karyawannya.

Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, serta motivasi untuk memacu kinerja tersebut.

Dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah bentuk ganjaran atas timbal balik pada perusahaan atas jasa yang di lakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang di inginkan karyawan. Sedangkan kompensasi dapat terpenuhi, karyawan akan selalu bekerja dengan optimal. (Handoko,2000) dalam (Hidayat, 2016) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Dan pada saat bersamaan, perusahaan perlu pula memperhatikan konsumen yang merasa tidak puas hal ini jika tidak dimikian maka pelanggan akan beralih pada perusahaan lain yang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi mereka , sehingga dengan adanya latar belakang diatas maka penulis mengambil judul dalam penelitian penulisan jurnal ilmiah adalah : "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar"

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulisan jurnal ini sejalan dengan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui operasional dan pemasaran PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kerja di PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.
- c. Untuk mengetahui Sumber Daya Manusia dilingkungan perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar yang beralamat di Jl. Sawerigading No. 14 waktu penelitian di laksanakan pada Pertengahan bulan maret sampai pada bulan juni adapun penelitian dalam penulisan jurnal ilmiah dilaksanakan pada perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.

Tempat Penelitian

Pelaksanaan kegiatan penelitian berada wilayah Indonesia timur, Sulawesi Selatan di kota Makassar. Pada perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.

Struktur Organisasi PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar dan uraian pekerjaan (*job description*) untuk seluruh personil yang mengelola, melaksanakan dan memferifikasi pekerjaan yang mempengaruhi mutu, dikembangkan dan diimplementasikan terutama yang berwenang untuk :

1. Memulai tindakan untuk mencegah terjadinya ketidak sesuaian yang berhubungan dengan barang, jasa proses atau sistem mutu.
2. Mengidentifikasi dan mencatat setiap masalah yang berhubungan dengan proses, barang, jasa atau sistem mutu yang berlaku.
3. Memulai tindakan yang direkomendasikan atau memberikan solusi melalui saluran yang ditentukan.
4. Memverifikasikan pelaksanaan solusi tersebut.
5. Mengendalikan pelaksanaan solusi selanjutnya sampai kekurangan atau kondisi yang tidak memuaskan telah diperbaiki.

Metode Penelitian

Sumber data yang di peroleh penulis adalah sumber dari beberapa referensi dan literatur serta penelitian lapangan yang berbagi interview dan observasi metode penelitian yang di gunakan untuk mengumpulkan data dan informasi sebagai bahan acuan penulisan jurnal penelitian tersebut. Adapun metode tersebut antara lain adalah :

1. Penelitian kepustakaan

Adalah penelitian yang bersifat teoritis tujuannya adalah untuk meletakkan bagian dasar dari pembahasan yang bersifat empiris

2. Penelitian lapangan

Adalah penelitian yang diarahkan kepada objek yang diteliti secara langsung dengan maksud agar informasi yang di peroleh merupakan data yang utama dengan cara sebagai berikut :

a. Interview

Adalah suatu cara yang di gunakan dengan menggunakan

wawancara secara face to face untuk memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah ini.

b. Observasi

Adalah salah satu penelitian yang di lakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung di lapangan dengan tujuan mengumpulkan data-data yang relevan atau yang erat hubungannya dengan penulisan jurnal penelitian ilmiah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Operasional dan Pemasaran PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

Dengan berkembangnya dunia tentunya tidak terlepas dari operasional dan pemasaran dunia, karena hal ini akan mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.

Operasional adalah area bisnis yang berfokus Pada proses produksi barang dan jasa, serta memastikan operasi bisnis berlangsung secara efektif dan efisien. Seorang manajer bertanggung jawab mengelola proses perubahan input (dalam bentuk material, tenaga kerja, dan energi) menjadi output (dalam bentuk barang dan jasa)

Fungsi manajemen operasional

1. Perencanaan operasional
2. Pengelolaan operasional
3. Pengawasan operasional

Pemasaran adalah salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya, berkembang, dan mendapat laba. Proses pemasaran itu dimulai jauh sebelum

barang-barang diproduksi, dan tidak berakhir dengan penjualan.

Fungsi manajemen pemasaran

1. merencanakan penjualan barang atau jasa dalam perusahaan
2. membantu perusahaan mencapai target yang di tentuhkan
3. membantu perusahaan mencapai laba tertinggi yang di tentuhkan
4. mempromosikan perusahaan kepada perusahaan lain
5. menentukan kebijakan pemasaran yang baik bagi perusahaan

Kegiatan-Kegiatan Lapangan di PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar.

Pelaksanaan Penelitian dan pengambilan data ditempatkan di Divisi Usaha EMKL pada Bagian Operasi dan Pemasaran EMKL. Di lokasi Penelitian di bimbing dan diarahkan oleh unsur terkait dan Kepala Seksi Operasi dan Pemasaran EMKL penumpang dan barang, serta beberapa pegawai yang berkompeten yang sudah ahli dalam bidangnya masing-masing. Selama penelitian dapat dievaluasi kegiatan dan kinerja dari berbagai aspek untuk dituangkan dalam jurnal penelitian sebagai informasi dan kebutuhan secara khusus tertera secara terpirinci.

Berikut ini adalah tugas serta penjelasan selama melakukan kegiatan penelitian dalam pengumpulan data dan informasi sebagai metode penelitian adalah sebagai berikut :

1. Merekap Catatan Shipping.

PT. SBN memiliki dua kasir yaitu kasir angkutan penumpang dan kasir khusus angkutan muatan barang. Dalam hal ini praktikan ditugaskan pada bagian kasir khusus muatan barang.

Melaksanakan kegiatan shipping yang akan di simpan dalam data perbulan. Dalam merekap data tersebut diharuskan membuat data berdasarkan nama kapal.

kondisi disini merupakan pola pelayananya yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Door to Door adalah pola pelayanan pengiriman container dari gudang shipper sampai dengan gudang consignee (orang atau badan hukum yang berhak menerima barang yang dikapalkan dan biasanya tercantum dalam bill of lading atau dokumen pengangkutan barang).
- b. Door to CY adalah pola pelayanan pengiriman container dari gudang shipper pelabuhan muat sampai dengan CY (container yard) di pelabuhan bongkar. CY adalah lapangan penumpukan container isi atau kosong di dalam area pelabuhan yang berfungsi sebagai transit pemuatan atau pembongkaran dari atau ke kapal.
- c. CY to Door adalah pola pelayanan pengiriman container dari CY pelabuhan muat sampai dengan gudang consignee di pelabuhan bongkar.
- d. CY to CY adalah pola pelayanan pengiriman container dari CY pelabuhan muat sampai dengan CY pelabuhan bongkar.

Container jenis apa yang dibutuhkan oleh shipper tersebut maka dapat diuraikan dengan duajenis container antara lain :

- a. Dry container adalah container yang tidak memiliki mesin pendingin. dalah container kering / standar yang

digunakan untuk mengirim barang-barang biasa yang tidak berbahaya dan bukan merupakan barang gas atau cair. Contohnya mebel, handicraft, garment, dan sebagainya.

- b. Reefer container adalah container yang memiliki mesin pendingin atau container yang memiliki pengatur suhu. Biasa digunakan untuk 33 pengiriman produk makanan seperti Ikan hidup, Udang Hidup, buahbuahan, sayur-sayuran dll.

1. Menjual produk PT SBN yaitu kapal dan jasa (menerima order dan booking muatan).

Pada kegiatan pelayanan untuk menangani konsumen atau shipper secara langsung, yaitu dengan menerima order atau booking muatan. Dalam melaksanakan tugas ini praktikan akan berkomunikasi secara langsung kepada konsumen (shipper) disebut juga secara face to face atau bisa juga disebut strategi komunikasi pemasaran secara Personal Selling. Personal selling adalah komunikasi langsung (tatap muka) antara penjual dan calon pelanggan untuk memperkenalkan suatu produk kepada calon pelanggan dan membentuk pemahaman pelanggan terhadap produk sehingga mereka kemudian akan mencoba dan membelinya. Kita dapat menemukan berbagai buku yang membahas tentang personal selling. Walaupun kuno, personal selling adalah alat yang paling efektif dalam proses menghasilkan proses pembelian, terutama dalam membangun preferensi, keyakinan, dan tindakan pembelian. Bentuk Personal Selling yang di berlakukan dalam PT. SBN adalah Retail

Selling yaitu tenaga penjual melakukan penjualan dengan jalan melayani konsumen yang datang ke toko atau perusahaan.

2. Merekap muatan container

Untuk tugas merekap catatan dari daftar muatan yang akan di simpan perbulan seperti gambar diatas, ke dalam MS.Excel untuk di rapihkan dan di kirimkan ke kantor pusat PT. SBN yang berada di Cempaka Putih Tengah. Tetapi kali ini ada praktikan yang dapat membantu mereka untuk mengerjakannya. Banyak masukan atas Pekerjaan ini terutama tentang ketelitian, praktikan diminta teliti dalam mengerjakan tugas ini, karena data yang praktikan kerjakan akan dikirim ke pusat sebagai laporan. Dan atas masukan tersebut praktikan lebih teliti lagi mengerjakan tugas tersebut.

3. Mengecek Shipping Intruction.

Dalam tugas harian oleh Manager operasi dan pemasaran yaitu mengecek Shipping Intruction (SI) yang masuk atau telah di isi oleh shipper.

Terdapat 2 rangkap SI yang akan dipegang oleh Manager operasi dan pemasaran juga dipegang oleh staff bagian operasi dan pemasaran. Dalam pemeriksaan diminta mengecek jumlah dari masing-masing SI tersebut dan kebenaran data tersebut dengan catatan yang telah di buat oleh Kepala operasi dan pemasaran.

Dalam pemeriksaan dan pengecekan kesesuaian antara lain adalah :

- a. Pertama adalah nama shipper (pengirim), siapa yang mengirimkan muatan tersebut.
- b. Kedua adalah consignee (penerima), yaitu siapa nama penerima muatan tersebut pada pelabuhan bongkar.
- c. Ketiga Notify Party (jumlah koli) yang merupakan jumlah koli pada muatan yang akan dikirim.
- d. Keempat adalah description of cargo (jenis barang) yaitu barang apa yang akan di muat atau di kirim ke pelabuhan tujuan atau bongkar.
- e. Kelima yaitu keterangan tentang gross weight (berat kotor) pada muatan yang akan dikirim tersebut.
- f. Keenam ada port of loading (pelabuhan muat) yaitu makassar yang merupakan pelabuhan muat di Jakarta oleh PT. SBN.
- g. ketujuh adalah port of discharging (pelabuhan tujuan) yaitu kepelabuhan mana muatan tersebut akan di kirim lalu di bongkar.
- h. Kedelapan adalah vessel name (nama kapal) yaitu dikapal mana muatan tersebut akan di taruh untuk di berangkatkan.
- i. Kesembilan terdapat keterangan ETD (estimasi waktu keberangkatan) adalah kapan kapal tersebut akan berangkat menuju pelabuhan tujuan.
- j. Yang terakhir adalah remarks & special (instruction) yang merupakan keterangan dari muatan tersebut apa jenis container yang akan di gunakan untuk memuat barang tersebut.

Pada pelaksanaan kerja ini tentunya dapat memastikan kesesuaian dan memperoleh manfaat dari apa yang telah di kerjakan, diantaranya, yaitu pada

tugas mengecek shipping intruction untuk mempelajari dan fokus, serta teliti, karena di dalam shipping instruction terdapat berbagai macam elemen yang penting terkait akan penerimaan barang, jika praktikan salah memeriksa maka akan berakibat terganggunya alur pengiriman barang.

B. Pelaksanaan Kerja PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

Bidang Pekerjaan DI PT. Sarana Bandar Nasional pada Divisi Usaha Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) bagian Operasi dan Pemasaran EMKL. Kegiatan pada bagian tersebut terfokus kepada mengkoordinasi pemasaran/canvasing muatan kapal penumpang ataupun kapal barang, mengkoordinir penerimaan order dan booking muatan, menindak lanjuti keluhan pelanggan, melaksanakan tugas insidentil yang diberikan atasan, memeriksa pembayaran jasa EMKL, mengecek jumlah dan jenis barang yang masuk ke kapal.

Dalam pelaksanaan kerja untuk pelayanan kapal dan muatan serta segala operasional dalam menunjang transportasi laut maka tujuan pelabuhan, meliputi seluruh wilayah Nusantara dengan di dukung cabang dan sub cabang yang beroperasi di pelabuhan besar dan pelabuhan kecil yang tersebar dari Lhokseumawe sampai Marauke. terdapat kondisi, kondisi disini merupakan pola pelayanannya yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Door to Door adalah pola pelayanan pengiriman container dari gudang shipper sampai dengan gudang consignee (orang atau badan hukum

yang berhak menerima barang yang dikapalkan dan biasanya tercantum dalam bill of lading atau dokumen pengangkutan barang).

- b. Door to CY adalah pola pelayanan pengiriman container dari gudang shipper pelabuhan muat sampai dengan CY (container yard) di pelabuhan bongkar. CY adalah lapangan penumpukan container isi atau kosong di dalam area pelabuhan yang berfungsi sebagai transit pemuatan atau pembongkaran dari atau ke kapal.
- c. CY to Door adalah pola pelayanan pengiriman container dari CY pelabuhan muat sampai dengan gudang consignee di pelabuhan bongkar.
- d. CY to CY adalah pola pelayanan pengiriman container dari CY pelabuhan muat sampai dengan CY pelabuhan bongkar.

Lalu di kolom keenam terdapat keterangan pembayaran apakah shipper telah membayar lunas semua biaya atau hanya memberikan uang muka. Pembayaran tersebut dapat melalui kasir SBN atau transfer. Jika membayar langsung shipper harus menyerahkan yang kepada kasir SBN dan akan dihitung dengan mesin penghitung uang. Jika pembayaran tersebut melalui transfer maka shipper harus memberikan tanda bukti transfer kepada pihak SBN. Selanjutnya pada kolom ketujuh terdapat keterangan. Maksudnya adalah container jenis apa yang dibutuhkan oleh shipper tersebut. Terdapat dua jenis container :

- a. Dry container adalah container yang tidak memiliki mesin pendingin. dalam container kering / standar yang

digunakan untuk mengirim barang-barang biasa yang tidak berbahaya dan bukan merupakan barang gas atau cair. Contohnya mebel, handicraft, garment, dan sebagainya.

- b. Reefer container adalah container yang memiliki mesin pendingin atau container yang memiliki pengatur suhu. Biasa digunakan untuk pengiriman produk makanan seperti Ikan hidup, Udang Hidup, buah.

C. Manajem Sumber Daya Manusia Yang Dimiliki Dalam Pelayanan Dilingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

Dalam pengembangan dan pelaksanaan kegiatan dilingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar sebagai ujung tombak adalah bagaimana penataan dan penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan profesional merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan.

Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumberdaya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan.

Dilingkungan perusahaan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar dimana Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat

diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Setiap jajaran manajemen SDM harus menciptakan SDM yang handal dan melakukan *training*, *coaching* dan *motivation* pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya.

Dalam jangka panjang, perusahaan melalui manajemen sumberdaya manusia akan diarahkan untuk sesuai yang digambarkan dan diuraikan dalam struktur organisasi untuk menjalankan roda kegiatan antara lain :

1. Memberikan kesempatan sumber daya manusia untuk berkembang menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Selain untuk kebaikan perusahaan juga untuk kebaikan perorangan itu sendiri.
2. Memperkuat produk unggulan di setiap unit kerja untuk menuju keunggulan kompetitif dengan membangun keterkaitan sistem produksi, distribusi, dan pelayanan di dalam perusahaan.
3. Meningkatkan penguasaan, pemanfaatan, dan penciptaan pengetahuan
4. Dapat membangun peralatan produksi yang maju dan canggih
5. Melakukan reformasi manajemen administrasi secara sistematis dan

terintegrasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik. Perusahaan harus melakukan program training untuk meningkatkan kehandalan karyawan, kecerdasan dan integritasnya untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Training dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk ke dalam perusahaan. Program ini memegang peranan penting sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting pada berbagai sektor. Usaha ini juga akan menyiapkan karyawan untuk dapat praktik langsung di lapangan, uji coba terobosan dan kerja sama dalam sebuah tim.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal ini terlihat karena sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Bahkan sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keefektifan organisasi bisnis. Keberhasilan bisnis menjadi salah satu tujuan dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan wajib memberikan komitmen terhadap karyawannya untuk mendapatkan kesempatan mewujudkan tujuan pribadi. Komitmen ini yang tertulis pada aturan dan prosedur dan pemilihan manjer yang baik, memperjelas visi dan

misi perusahaan. Selain itu juga untuk membentuk tradisi perusahaan. Perusahaan juga wajib mendorong karyawannya untuk terus melakukan pengembangan dan mengembangkan diri sebagaimana hak seorang karyawan.

Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah berlangsung dengan baik dengan perencanaan sumberdaya yang baik pula. Dimulai dari pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat. Menempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Sehingga pemberian kontribusi karyawan dapat berlangsung maksimal.

Hal ini menjadi salah satu tuntutan penting yang harus dikuasai oleh seorang manajer SDM, apalagi dengan perkembangan zaman dan pergerakan ekonomi, arus informasi dan perkembangan iptek semakin pesat membuat kualitas SDM semakin dibutuhkan dengan kualitas terbaik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh di dalam penelitian penyusunan jurnal penelitian ilmiah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Operasional dan Pemasaran PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar
 - a. Merekap Catatan Shipping.
 - b. Menjual produk PT SBN (menerima order dan booking muatan).
 - c. Merekap muatan container
 - d. Mengecek Shipping Instruction
2. Perusahaan mampu berkembang bila memiliki fungsi manajemen

perencanaan, pengorganisasian, penempatan tugas, pengarahan, pengawasan fungsi ini yang akan menunjang kemajuan perusahaan.

3. Dalam pengembangan dan pelaksanaan kegiatan di lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar sebagai ujung tombak adalah bagaimana penataan dan penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan profesional merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan.

Saran

Adapun saran yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah.

1. Perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur dalam kegiatan manajemen antara lain unsur manusia, uang, material, mesin, metode dan pasar
2. Berkembangnya perusahaan maka fungsi dari manajemen harus lebih di terapkan pada perusahaan
3. Perusahaan senantiasa terus meningkatkan dan mengembagkan standar mutu SDM untuk memenuhi permintaan pasar dan kemajuan teknologi yang semakin maju untuk menghadapi segala tantangan perekonomian nasional maupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Henry Simamora. (1993). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) *Manajemen Sumber Daya*

Manusia .
Yogyakarta.Simanjungtak,
j.payaman.
Rival (2005 : 1) *Manajemen Sumber Daya*
Manusia untuk perusahaan.

Jakarta .PT. Raja Granfindo
Persada.
Sofyandi.(2009 : 6), *Manajemen Sumber*
*Daya Manusia.*Yogyakarta.Graha
Ilmu