

Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

Darwis

Politeknik Maritim AMI Makassar

Corresponding Author: Darwis

Penulis Pertama: Telp: 081343875423

E-mail: darwisawi749@gmail.com

Abstrak

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, Pada penelitian ini akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. data hasil penelitian diperoleh dari proses mencari dan menyusun secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung di PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, operasional dan pemasaran pada PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar sudah berjalan dengan baik namun perusahaan mampu berkembang lebih baik lagi apabila memiliki fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian yang terstruktur serta dapat menempatkan tugas, pengarahan, pengawasan secara optimal agar dapat menunjang kemajuan perusahaan

Kata Kunci: Manajemen, SDM, PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

1. PENDAHULUAN

Berbicara tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 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. 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 dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu 2 kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Beberapa hasil kerja suatu karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dipengaruhi 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 lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Motivasi 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 dilakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang diinginkan karyawan. Sedangkan kompensasi dapat terpenuhi, karyawan akan selalu bekerja dengan optimal. 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 demikian maka pelanggan akan beralih pada perusahaan lain yang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi mereka, maka dengan adanya latar belakang ini penulis mengambil fokus penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

2. METODE

Pada penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh peneliti dari beberapa referensi dan literature serta penelitian lapangan. Pada penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dan teknik wawancara. Metode observasi adalah metode penelitian yang diarahkan kepada objek yang diteliti secara langsung dengan maksud agar informasi yang diperoleh merupakan data yang utama dengan cara interview langsung di lingkungan PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Sejarah Singkat PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar

PT. Sarana Bandar Nasional merupakan salah satu anak perusahaan PT. (persero) Pelayaran Nasional Indonesia salah satu perusahaan pelayaran Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terkemuka di Indonesia yang kini telah bermetamorfosa menjadi Pelni Logistics, yaitu branding untuk PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Makassar, anak perusahaan dan grupnya yang memiliki visi menjadi total logistics company. Berdiri sejak 31 maret

1986, Pelni Logistics saat ini menangani bisnis jasa bongkar muat, freight forwarding, transportasi dan distribusi, pengurusan kepabeanan (PPJK) Perusahaan Pengurusan Jasa Kepabeanan, pergudangan, depo container, serta perusahaan retail dan trading melalui seluruh lini bisnisnya yang tersebar diseluruh wilayah nusantara, dengan dukungan 56 kantor cabang, strategic business unit (SBU) Sertifikat Badan Usaha, anak perusahaan dan kapal-kapal perusahaan induk yang memiliki jadwal tetap dan teratur.

Usaha jasa bongkar muat muat barang dari atas kapal seta jasa ekspedisi muatan kapal laut dilakukan untuk melayani kapal-kapal PT.Pelni, kapal-kapal keagenan dan pihak ketiga, sedangkan jasa EMKL diprioritaskan untuk muatan General Cargo dan Container antar pulau yang diangkut kapal penumpang ro-ro PT.Pelni serta kapal-kapal milik perusahaan lain.

Adapun instansi yang terkait dalam kegiatan pelayanan angkutan petik kemas dipelabuhan cabang makassar yaitu :

1. Kantor syahbandar dan otoritas pelabuhan(KSOP)
2. Kantor Bea dan cukai
3. Kantor kesehatan pelabuhan
4. Kantor imigrasi
5. kantor kesatuan pelaksanaan pengaman pelabuhan(KPPP)
6. kantor kesatuan penjaga laut dan pantai (KPLP)

b. 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). Adapun beberapa kegiatan di PT Sarana Bandar Nasional yaitu :

1. Merekap Catatan Shipping.
2. Menjual produk PT Sarana Bandar Nasional yaitu kapal dan jasa (menerima order dan booking muatan)
3. Merekap muatan container
4. Mengecek Shipping Intruction.

Adapun pola pelayanannya yang terdapat di j PT Sarana Bandar Nasional yaitu :

- 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.

Terdapat dua jenis container yang dibutuhkan oleh shipper di PT Sarana Bandar Nasional yaitu :

- 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 pengiriman produk makanan seperti Ikan hidup, Udang Hidup, buah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dari maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Operasional dan Pemasaran PT. Sarana Bandar Nasiona Cabang Makassar
 - a . Merekap Catatan Shipping.
 - b. Menjual produk PT SBN (menerima order dan booking muatan).
 - c. Merekap muatan container
 - d. Mengecek Shipping Intruction
2. Perusahaan mampu berkembang bila memiliki fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, penempatan tugas, pengarahan, pengawasan fungsi ini yang akan menunjang kemajuan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Henry Simamora. (1993). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPF.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta.Simanjungtak, j.payaman.
- [3] Rival (2005 : 1) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta .PT. Raja Granfindo Persada.
- [4] Sofyandi.(2009 : 6), Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta.Graha Ilmu
- [5] PT. Sarana Bandar Nasiona Cabang Makassar