Pengantar

Redaksi

Assalamu'alaikum wr. wb

Pembaca yang budiman,

Konsumen akan membeli produk dari perusahaan yang melaksanakan tanggongjawab sosial perusahaan dan konsumen akan lari kepada perusahaan lain bilamana perusahaan tidak melaksanakan tanggungjawab sosialnya.Oleh karena itu untuk mempertahankan loyalitas konsumen terhadap perusahaan maka perusahaan harus melaksanakan tanggungjawab sosialnya dengan cara mengalokasikan sumberdayanya untuk hal-hal yang berkaitan dengan isu-isu sosiaL Dalam Kaitan Ini, Redaksi M~ngangkat Tulisan H. Roni Mulyatno Tentang Hubungan tipe konsumen dengan kepedulian konsumen terhadap tanggungjawab sosial perusahaan. Sebagai Tulisan Utama

Disamping itu Redaksi Juga menyajikan Tulisan H. Armadi berjudul Produk pangan dalam pertumbuhan ekonomi nasional .Globalisasi perdagangan akan mendorong setiap negara untuk melakukan kegiatan pertanian dengan lebih produktif dan lebih efisien sehingga produk pertanian dapat bersaing dipasaran dunia. Bagi masyarakat Indonesia mungin tidak terlalu perduli darimana pangan berasal. Yang penting bagi mereka adalah pangan tersedia dalam jumlah yang cukup. harga terjangkau dan o11utusesuai dengan seleranya.

..'

*-s ,-:*

..

......

**DEWAN REDAKSI**

H. ED! DJUNAEDI, SE TJARLIM SUDARDJA, SE., MM DARWIN WINDARSYAH, SE., MM MOCH. IDJUDIN, SE., MM

Hj. DHARLIANA H, SH. SE., MM H. KAMIM NOOR, SE., MM TEGUH PRANOWO, SE

H. DADANG TRESNAYADI, SE., MM

**PENYUNTING AHLI :**

H. ARMADI, SE., MM .

DR. AMRAN

DR. ABDUS SALAM

Hj. IDA ROSNIDAH, SE., MM., Ak DADANG SUHARDI, SE., MM PITA ASWADI, SE., MM AOLIYAH FIRASATI, SE., MM

H. DEDDY M KUSMAYADI, SE. MSc

**BENDAHARA:**

NOVERIA SUSIJAWATI, SE

**PIMPINAN SIRKULASI :**

H. SUWARNO, SE JUNAEDI YUSUP, SE., Ak

**PIMPINAN PENERBiTAN:**

ADE SOLAHUDIN, SE

**ALAMAT REDAKSI:**

JL. PEMUDA NO. 32 CIREBON 45132

TELP : (0231) 236745 (0231) 206558

Ext. 214, 215

Selamat Membaca ! Wassalam

 Redaksi

Pengantar Redaksi

Daftar lsi

Hubungan Tipe Konsumen Dengan Kepedulian

Konsumen Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

H. Roni Mulyatno . 122

Produksi Pangan Dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional

H. Armadi . 130

Pengaruh Pemberian kredit Terhadap Peningkatan

Usaha Pada Usaha Mikro

Suwarman S. Nurdin . 137

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam

Rangka Pembangunan Nasional

Dadang Suhardi &I-!. Arrnaci .. 142

Penggunaan Anggaran Fleksibel Dalam Mengevalua.si

Kinerja dan Analisis Terhadap Biaya Overhead

Hj. Ida Rosnidah . 147

Safety And Healthy Work

Dian Farijanti . 155

Manajemen Kinerja Dan Manajemen Karier

H. Dedy M Kusmayadi .. 158

Earning Management

Acep Komara . 162

Desentralisasi Ekonomi Di Era Otonorni Daerah

H. Nurudio Siraj . 166

Kewiraswastaan Dan Perusahaan Kecil

Teguh Pranowo & H. Dedy M Kusrnayadi . 171

*\*1anajemen Sumber Daya Manusia*

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PEMBANGUNAN NASIONAL**

**Dadang Suhardi**

**H. Armadi**

**Abstract :**The use of human resource in productive activities is exposed through amount of labors, who work fully and non fully. In this rapid growth of technology, gives more education and skill for labor will give great effect to the growth of general economic growth and national development. Based on that, effective labor is not only as main production factor for development activity but also for asset that can drive economic advancement in a country to face globalization era today

**Keyword : Improvement Of Human Resource, National Development**

PENDEKATAN SUMBER DAYA MANUSIA

" Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang ".

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan

*Dadang Suhardi,* SE., MM

*H. Armadi, SE., MM*

*Dosen Fakultas Ekonomi Unswagati*

pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non-karier maupun karier bagi para karyawan (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umurnnya hanya mernpunyai kecakapan teoritis . saja. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan di bidang personalia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif. Hasil kerjanya lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin besar.

***Grage Ekonomika Vol 2 No 3 November 2006* (142)**

**PANDANGAN TERHADAP MANUSIA SEBAGAI TENAGA KERJA**

Pada setiap pendekatan/gerakan tergambar penekanan tertentu at as aspek manusia sebagai tenaga kerja sebagai berikut :

1. **Manusia sebagai faktor produksi yang dapat diganti**

Kemajuan teknologi yang menghasilkan alat-alat, mesin serta teknik teknik yang baru menyebabkan banyak tenaga kerja kehilangan pekerjaannya, yang oleh Flippo disebut "*technological unemployment ".* Ketrampilan ketrampilan manusia diganti dengan mesin atau alat-alat lain yang dapat menghasi lkan produk dalamjumlah yangjauh lebih besar, dengan mutu yang distandarisasi dan dengan biaya yang lebih murah.

2. Manusia yang memerlukan san dang, pangan, dan papan

Dengan pandangan manusia sebagai faktor produksi yang dapat diganti, atau dengan pendekatan mekanikal pada perusahaan perusahaan di Amerika serikat, maka makin kuatlah serikat-serikat buruhnya. Beberapa orang berpendapat bahwa karena adanya kekhawatiran terhadap pertumbuhan serikat buruh yang makin kuat pengaruhnya, maka secara cukup mendadak timbul satu pendekatan paternalistik. Pendekatan Paternalistik ini didasarkan pada pandangan bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan ( fisik dan psikis ) yang perlu dipenuhi. Kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan mendapat perhatian yang besar.

3. Manusia sebagai - mahluk sosial yang memerlukan penghargaan

Gerakan hubungan antar manusia (

*human relations )* ini berpendapat bahwa manusia ingin dianggap berguna dan penting, serta dihargai martabatnya sebagai perseorangan. Dalam pendekatan hubungan antar manusia ini produktivitas tenaga kerja mulai dianalisis dengan menggunakan istilah-istilah perilaku

**(143) *Grage Ekonomika Vol 2 No 3 November 2006***

sebagai kerja kelompok, partisipasi, loyalitas dan sebagainya.

4. Manusia sebagai mahluk yang berhasrat mengaktualisasikan dirinya

Dalam gerakan hubungan manusia ternyata masih banyak masalah yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja yang belum diselesaikan. Bahkan sering terjadi bahwa penekanan terlalu besar pada hubungan baik antar para tenaga kerja dan kurang memperhatikan produktivitasnya. Kemampuan para tenaga kerja belum dapat dimanfaatkan dengan baik. Mulailah orang perusaha memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan produktif, timbulah manajemen sumber daya manusia dan sebagai konsekuensinya mulailah dilaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Manusia tidak saja dilihat sebagai makhluk yang berkebutuhan sandang, pangan, dan papan, keamanan, sosial dan penghargaan, tetapi manusia dilihat juga sebagai mahluk yang berkebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya.

Dalam kondisi kerja yang mana dapat disimpulkan adanya pemanfaatan yang baik dari suatu tenaga kerja dalam suatu organisasi perusahaan? Disini lebih ditentukan aspek psikologis kondisi kerja yaitu, corak dan intensitas interaksi antar tenaga kerja, antar atasan dengan bawahan antar para rekan sekerja. Hubungan antar tenaga kerja dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hubungan ketergantungan. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan seseorang tenaga kerja yang lain, dan sebaliknya ia mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaan tenaga kerja lain.

Hubungan ketergantungan dapat merupakan hubungan ketergantungan yang seimbang dan yang tidak seimbang. Hubungan ketergantungan adalah seimbang bila masing­ masing pihak mempunyai perasaan memerlukan pihak lain yang sama besar. Hubungan ketergantungan yang tidak seimbang ialah jika salah satu pihak merasa lebih memerlukan pihak lain. Bawahan misalnya,

pada umumnya akan merasa lebih tergantung pada atasannya daripada sebaliknya, karena atasan, mempunyai wewenang lebih besar daripada dirinya.

**GAMBARAN MANUSlAINDONESIA**

Ciri-ciri yang dikemukakan oleh Mochtar Lubis sebagian besar dapat kita jumpai dalam tulisan Koentjaraningrat ( *Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan ).* Membagi masyarakat ke dalam dua golongan besar : orang desa dan orang kota. Dengan

# mempergunakan kerangka nilai budaya dari Kluckhohn, Koentjaraningrat antara lain berpendapat bahwa para petani ( orang desa ) beranggapan bahwa manusia bekerja keras untuk makan. Orientasi hidup petani ditentukan oleh keadaan masa kini. Orang hidup harus selaras dengan alam. Dalam hubungan manusia dengan sesamanya orang tani menilai tinggi, konsep sarna rata sarna rasa. Gotong royong mempunyai nilai yang tinggi.

Di pihak lain sikap mereka menjadi sangat konformistis ( diharapkan agar orang menjaga agar jangan sengaja berusaha untuk menonjol diatas yang lain ). Orang kota ( mentalitas priyayi jawa ) beranggapan, bahwa manusia bekerja untuk mendapatkan kedudukan, kekuasaan, dan lambang lambang lahiriah dari kemakmuran. Orientasi waktunya lebih ditentukan oleh masa lampau. Mereka terlampau banyak menggantungkan diri pada nasib. Dalam hubungan manusia dengan sesamanya orang kota ( priyayi ) am at berorientasi kearah atasan, menunggu restu dari atas.

Menurut Koentjaraningrat gambaran diatas merupakan sikap mental terhadap lingkungan kita yang sudah lama mengendap dalam alam pikiran kita, karena terpengaruh atau bersumber kepada system nilai budaya kita sejak beberapa generasi yang lalu. Berikut ini pandangan beliau tentang sikap mental kita terhadap lingkungan, yang baru timbul sejak jaman revolusi. Sebagai akibat dari revolusi timbul ekonomi yang berjalan sejajar dengan kemunduran kemunduran dalam berbagai sektor kehidupan sosial budaya yang lain. Dalam keadaan ini tumbuh beberapa sifat

kelemahan dalam mentalitas banyak orang Indonesia, yang bersumber pada kehidupan ketidakpastian, tanpa pedoman dan orientasi yang tegas, yaitu :

1). Sifat mentalitas yang meremehkan mutu;

2). Sifat mentalitas yang suka menerabas;

3). Sifat tak percaya pada diri sendiri;

4). Sifat yang tak berdisiplin mumi;

5). Sifat mentalis yang suka mengabaikan tanggungjawab yang kokoh.

Jika apa yang baru saja diuraikan kita hubungkan dengan pola hubungan ketergantunagn antar tenaga kerja, maka kita dapat berpandangan bahwa rasa ketergantungan yang tinggi dari seorang tenaga kerja terhadap lingkungannya ( baik fisik maupun social) akan dapat mengakibatkan timbulnya ciri-ciri kemunafikan, keengganan, untuk bertanggung jawab, tidak adanya kepercayaan pada diri sendiri, watak yang lemah, tak berdisiplin murni dan keengganan untuk bekerja keras.

Baik Mochtar Lubis dan Koentjaraningrat memberikan pandangan mereka tidak didasarkan penelitian empiris. Berikut ini akan dibahas beberapa hasil penelitian empiris yang dilakukan terhadap para manajer dan para pekerja di beberapa perusahaan di Jakarta. Yang dimaksudkan dengan pekerja produktif ialah tenaga kerja yang dalam kedudukannya di perusahaan tidak mempunyai bawahan. Perusahaan yang diteliti ialah dua perusahaan asing dan satu perusahaan swasta nasional. Bahwa para pekerja beranggapan bahwa manusia harus berikhtiar supaya hidup sulit menjadi bermanfaat bagi mereka. Mereka merasa kurang terikat pada peraturan peraturan dan kebiasaan kebiasaan kerja masa lampau dan bersedia menyesuaikan diri tehadap perubahan perubahan demi kemajuan dan perbaikan.

Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal tidak saja tergantung dari sarananya atau lingkungannya yang tersedia, tetapi juga tergantung dari kondisi tenaga kerjanya sendiri. Interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungannya ini perIu diarahkan ke peningkatan yang terus menerus atas pemanfaatan tenaga manusia dalam kegiatan

***Grage Ekonomika Vol 2 No 3 November 2006* (144)**

kegiatan produktif yang meIighasilkan peningkatan sumbangan yang terus menerus bagi pembangunan nasional.

Manusia pembangun Indonesia dalam hubungannya dengan lingkungannya hendaknya tidak saja bersikap pasif reaktif, tetapi lebih banyak bersikap proaktif, mengeksplorasi lingkungan, berusaha memanfaatkan lingkungan untuk kepentingan manusia dengan tetap memperhatikan keseimbangan alam Untuk keperluan ini dikembangkan kemampuan intelektualnya, kemampuaa untuk berpikir analitis, logis, rasional, dan kreatif. Berfikir kreatif inilah yang dapat menghasilkan cara cara, prosedur, metode dan produk produk inovatif yang sangat diperlukan dalam pembangunan nasional.

Dalam menghadapi lingkungan yang

pengembangan . kemampuan kreatifitas, kemampuan berpikir secara lancer, lentur dan orisinil. Pelatihan untuk para tenaga kerja ( baik yang diselenggarakan sendiri oleh organisasi masing-rnasing, maupun yang diselenggarakan oleh lembaga lembaga pendidikan ), selain di arahkan untuk melatih ketr amp il an­ ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan, hendaknya juga ditujukan untuk menimbulkan sikap-sikap yang diperlukan sebagai manusia pembangun Indonesia.

Dalam hubungan antar tenaga kerja, khususnya hubungan antara atasan dengan bawahan, hendaknya atasan menyadari dan menerapkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Mulyono, yaitu antara lain bahwa bawahan akan merasa lebih aktif dalam partisipasi jika ia di dalam pekerjaan merasa aman, merasa jelas apa yang harus ia lakukan dan apa yang

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| penuh tantafigan ini, | manusia pembangun | diharapkan daripadanya, merasa bahwa atasan |
| hendaknya mempunyai | keyakinan diri yang | benar | benar | mau mendengarkan | dan |

besar, mampu mandiri, berdiri sendiri di atas

kaki sendiri dan berprakarsa, Bersikap mencari kesibukan, kegiatan kegiatan yang berproduktif, sehingga ia tidak akan canggung atau bingung apabila di beri pekerjaan tanpa uraian tugas yang terperinci, atau tidak akan gentar bila tidak mendapat pekerjaan, karena ia mampu dan akan berusaha terus untuk menciptakan pekerjaan sendiri.

Pendidikan dan pelatihan merupakan

suatu rangkaian kegiatan yang terencana dan sistematis yang dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan sikap-sikap yang diperlukan dalam pembangunan nasional ini . Pendidikan dewasa ini masih terlalu menekankan di bidang kognitif dan masih kurang efektif pendidikannya di bidang efektif ( pembinaan kepribadian). Kepercayaan diri dan hasrat mandiri kurang dirangsang, kurang digalakkan perkembangannya. Anak didik lebih diharapkan untuk bersikap pasif, menerima dan mencerna pengetahuan, dan bukan diharapkan untuk lebih aktif bertanya dan diajarkan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan mengajukan beberapa alternative pemecahannya sendiri.

Pendidikan di bidang kognitif hendaknya juga memperhatikan

**(145) *Grage Ekonomika Vol 2 No 3 November 2006***

memahami dirinya. Dalam pembinaan sehari -

hari, hendaknya atasan berusaha untuk

mempersepsi dan menghayati situasi-situasi sesuai dengan yang dipersepsi dan dihayati oleh bawahannya. Sering terjadi bahwa atasan merasa bersikap terbuka dan merangsang partisipasi bawahan; dalam kenyataan ia memperlihatkan perilaku atau mengucapkan kata kata yang tanpa ia sadari membuat bawahan bungkam karena cemas atau takut. Disamping pendidikan dan pelatihan formal dapat dilakukan pendidikan tidak formal yang bersifat missal.

Nilai-nilai yang menguntungkan pembangunan nasional perlu ditonjolkan dan dapat dididik disebarluaskan melalui pendidikan tidak formal, atau melalui usaha usaha lain. Salah satu prinsip belajar ialah untuk memberi " hadiah " *(reward )* kepada mereka yang memperlihatkan bentuk-bentuk perilaku yang dikehendaki / diharapkan. Dengan memberi penghargaan maka perilaku tersebut dikuatkan dan akan muncul kernbali, karena akan memberikan penghayatan yang menyenangkan. Sebaliknya kalau bentuk bentuk perilaku yang baik tidak dikenal, tidak mendapat penghargaan, maka bentuk-bentuk perilaku tersebut akan menghilang. Karena itu

sebaiknya mereka yang dalam perilaku sehari hari mencerminkan perilaku yang menguntungkan pembangunan nasional hendaknya dikenal dan diberi penghargaan. Siswa teladan, karyawan teladan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

Jumlah penduduk yang sangat besar,

apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi us aha usaha pembangunan di segal a bidang. Dalam hal ini, pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan produktif. Kegiatan produktif diartikan kegiatan kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa.

**2. Saran**

Perlu mengikutsertakan masyarakat dalam setiap kegiatan pembangunan secara efektif dan efisien, Peran serta aktif pemerintah untuk membuka kesempatan kerja seluas luasnya bagi penduduk yang potensial dalam bekerja, perusahaan perlu melakukan pertimbangan tentang kuantitas dan kualitas terhadap tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

# DAFTAR PUSTAKA

Munandar, A.S. DR. PROF. 1981. Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Nasional. Bagian Publikasi Lembaga PPM. Jakarta.

Hadisumarto Djunaedi, 1978. “ Menelusuri Pembinaan dan Pengembangan Wiraswasta Nasional “, Prisma. Jakarta.

Kentjaraningrat, 1974. Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan. Gramedia. Jakarta.

Anderson, Gordon (1992), Selection, dalam Brian, Towers (ed), The Handbook of Human Resource Management, Oxford, Blackwell Publisher

Anderson, Gordon (1992), Performance Appraisal, dalam Brian, Towers (ed), The Handbook of HumannResourc Management, Oxford, Blackwell Publishers

***Grage Ekonomika Vol 2 No 3 November 2006* (146)**