

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BAGIAN PELAYANAN TEKNIK PT PLN (PERSERO) UP3 KOTABARU UNTUK MEWUJUDKAN *SAFETY CULTURE* DAN TERCAPAINYA *ZERO ACCIDENT*

ABSTRAK

Wahyu Cahaya Purnomo Sidik¹, Husnurrofiq², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310832

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : wahyucps7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam Mewujudkan *Safety Culture* dan *Zero Accident*. 2). Untuk mengetahui penyimpangan apa saja yang terjadi pada bagian pelayanan teknik PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam Mewujudkan *Safety Culture* dan *Zero Accident*. 3). Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam mengatasi penyimpangan yang dihadapi. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Pejabat Pelaksana K3 PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan strategi pengembangan sumber daya manusia pada bagian pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru untuk Mewujudkan *Safety Culture* dan tercapainya *Zero Accident* adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dan tenaga alih daya melalui pendidikan seperti sertifikasi dan education langsung, Strategi selanjutnya memberikan kegiatan training kepada semua karyawan, strategi selanjutnya memberikan apresiasi kepada karyawan, dan strategi selanjutnya inspeksi langsung oleh tim manajemen. Penyimpangan yang terjadi meliputi rendahnya keahlian SDM, kondisi tidak aman (*unsafe condition*), perilaku tidak aman (*unsafe action*). Serta upaya yang dilakukan meliputi employee education, pendidikan dan pelatihan serta knowledge sharing

Kata Kunci : Strategi, Sumber Daya Manusia, & *Safety Culture*

ABSTRACT

This study aims to determine: 1). Human resource development strategy at PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru in realizing a culture of safety and Zero Accident. 2). To find out what deviations occurred at PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru in realizing a culture of safety and Zero Accident. 3). To find out what efforts were made by PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru in overcoming the deviations faced. This research method uses a qualitative descriptive method. The informants in this study were the K3 Implementing Officer of PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation studies.

The results showed that the strategy of human resource development at PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru to create a Safety Culture and achieve Zero Accident is to provide opportunities for employees and outsourcing staff through education such as certification and direct education, the next strategy is to provide training activities to all employees, the next strategy is to give appreciation to employees, and the next strategy is to give appreciation to employees further inspection directly by the management team. Deviations that occur include low HR expertise, unsafe conditions, unsafe behavior (unsafe action). As well as the efforts made include employee education, education and training as well as knowledge sharing

Keywords: Strategy, Human Resources, & Safety Culture

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era modern sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bersaing satu dengan perusahaan yang lainnya secara kompetitif. Tentu dalam hal ini menjadi perhatian khusus perusahaan agar beradaptasi dengan perkembangan pada era modern. Salah satu yang menjadi perhatian yang dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor yang lain dapat dilakukan cara memaksimalkan dalam memberikan pelatihan serta pendidikan pada sumber daya yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi perusahaan dan harus dijaga.

Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi penggerak, pemikir, perencana, palaksanaan, serta pengendali untuk mewujudkan tujuan perusahaan agar tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dengan baik. Saat ini sumber daya manusia yang dimiliki harus mampu berkembang serta mempunyai kualitas yang terbaik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor strategis dalam semua

kegiatan institusi pemerintahan ataupun organisasi swasta.

PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang menyuplai listrik di 3 Kabupaten yaitu Kabupaten Kotabaru, Kabupaten Tanahbumbu dan sebagian Kabupaten Tanah Laut yang berada di Kalimantan Selatan. Tentu untuk menjaga pasokan listrik agar tetap tersalur 24 jam dalam sehari, serta memberikan pelayanan baik dari segi bidang administrasi seperti contohnya pemasangan baru listrik prabayar, penambahan daya listrik, dan pelayanan teknik penanganan gangguan yang bersifat secara teknik.

Manajemen struktural PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki serta mengembangkan agar mampu beradaptasi pada lingkungan di era modern saat ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan serta mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, tentunya manajemen mengharapkan timbal

balik untuk dapat meningkatkan kemajuan kontribusi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi dalam suatu institusi perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai dan penggunaan beberapa fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Unsur yang paling penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia karena manusia sebagai pengatur semua unsur tersebut dalam organisasi suatu perusahaan, maka dari itu diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam setiap kegiatan ataupun aktifitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa sumber daya yang digunakan berjalan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru akan kurang maksimal. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan pada perkembangan era globalisasi saat ini. Perubahan serta perkembangan harus membutuhkan dukungan dari semua pihak. Terutama peranan dari manajemen PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru sangat diperlukan sebagai langkah nyata atas tindakan yang dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas mutu dari sumber daya manusia secara menyeluruh, atau paling minim dapat dipertahankan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan melalui manajemen mutu sumber daya manusia.

Namun masalah pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru, yang saat ini masih ditemukan kurangnya kesadaran diri dari karyawan

pelaksana dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja pada kondisi di lapangan. Padahal hal tersebut menjadi perhatian yang sangat penting karena berkaitan dengan keselamatan pekerja, adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan pelaksana dalam suatu organisasi. Selain itu ditemukan juga rendahnya keahlian dari sumber daya yang dimiliki padahal hal tersebut berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan. Untuk itu program pengembangan sumber daya manusia hendaknya ditetapkan dengan cermat dan teliti untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia. Pengembangan ini hendaknya menyesuaikan dan bertujuan untuk peningkatan kemampuan karyawan secara teoritis, kemampuan teknis, dan moral dari sumber daya manusia itu sendiri supaya prestasi kerja semakin maksimal.

Seperti yang dikemukakan oleh Pejabat Pelaksana K3L PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. Beliau menyampaikan, untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, maka salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini adalah salah satu upaya untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia agar terciptanya *Safety Culture* dan *Zero Accident* di lingkungan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan pelaksana di PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kompetensi dan kesadaran diri karyawan dalam menerapkan *Safety Culture* di lingkungan kerja.

Badan pusat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) sebagai lembaga yang mempunyai peran dan fungsi penting sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan harus bisa menjawab masalah minimnya kompetensi tersebut. Sehingga sumber daya manusia yang ada dapat

ditingkatkan, berkualitas dan mempunyai kompetensi yang unggul dapat terwujud dalam tercapainya *Safety Culture* dan *Zero Accident*. Serta pelayanan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru yang diberikan di Kabupaten Kota Baru dapat terlaksana sesuai visi dan misi perusahaan, untuk meningkatkan pelayanan yang cepat, tepat dan transparan. Dengan demikian mengingat begitu pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. penulis tertarik untuk meneliti tentang Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru Untuk Mewujudkan *Safety Culture* dan Tercapainya *Zero Accident*.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melakukan studi mendalam mengenai suatu kasus sosial, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai kasus sosial tersebut. Serta penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu menceritakan suatu kejadian pada masa sekarang, serta pemecahan masalah yang dihadapi pada kasus sosial yang diteliti.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, perusahaan menjalankan bisnis pada bidang distribusi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat. Yang terbagi pada 2 bagian yaitu pada bidang pelayanan teknik 24 jam dalam satu minggu menangani laporan yang bersifat teknis seperti berupa listrik padam dirumah pelanggan. Dengan cepat pelayanan pada bidang teknik akan merespon laporan pelanggan tersebut untuk menunjang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dan pelayanan pelanggan yaitu membantu masyarakat dalam pengurusan administrasi seperti

pemasangan listrik baru bagi masyarakat yang belum mempunyai listrik. Hal ini biasa sering kita temukan ketika membangun sebuah rumah, maka pasti akan membutuhkan penerangan untuk rumah tersebut.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam setiap kegiatan ataupun aktifitas perusahaan listrik negara tersebut. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru akan kurang optimal. Hal ini lah yang menjadi tantangan perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan pada perkembangan saat ini. Perubahan serta perkembangan harus membutuhkan dukungan dari semua pihak. Terutama peranan dari manajemen PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru sangat diperlukan sebagai langkah nyata atas tindakan yang dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas mutu dari sumber daya manusia secara menyeluruh.

Namun masalah pengembangan sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru, yang saat ini masih ditemukan kurangnya kesadaran diri dari karyawan pelaksana dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja pada kondisi di lapangan. Padahal hal tersebut menjadi perhatian yang sangat penting sebab berkaitan dengan keselamatan pekerja, adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan pelaksana dalam suatu organisasi. Selain itu ditemukan juga rendahnya keahlian dari sumber daya yang dimiliki padahal hal tersebut berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan.

Adapun beberapa penyimpangan yang terjadi dalam jalannya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam

menerapkan *Safety Culture* dan tercapainya *Zero Accident* diantaranya rendahnya keahlian dari sumber daya manusia hal tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selanjutnya perilaku tidak aman, perilaku tidak aman tersebut disebabkan oleh pelaksana yang kurang memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja dalam melakukan aktifitas pekerjaan. Dan penyimpangan yang ketiga yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru kondisi tidak aman, kondisi tidak aman disini disebabkan faktor alam dan human error.

Namun disamping itu juga terdapat Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam mengatasi penyimpangan yang dihadapi? Seperti yang dikemukakan oleh Pejabat Pelaksana K3 PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. Beliau mengatakan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan terciptanya *Safety Culture* dan *Zero Accident* seperti yang di inginkan perusahaan, maka salah upaya yang dilakukan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini adalah salah satu upaya untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dan pelaksana vendor yang di bawah naungan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru memiliki dampak yang positif dalam peningkatan kompetensi. Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam mengatasi penyimpangan kedua yang menjadi strategi dalam mengatasi penyimpangan adalah melalui *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah salah satu cara untuk membahas problem permasalahan yang menjadi tantangan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru. *Knowledge sharing* merupakan manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan, menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang karyawan, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Upaya apa

yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam mengatasi penyimpangan yang dihadapi yang ke tiga adalah dengan memberikan *Employee Education* yang merupakan suatu edukasi dan pelatihan karyawan secara berkesinambungan, agar memberikan arahan sebagaimana SOP yang ditetapkan berjalan sebagaimana mestinya.

PENUTUP

Dari pemaparan hasil penyajian dan analisis data, mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru Untuk Mewujudkan *Safety Culture* dan Tercapainya *Zero Accident* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pejabat Pelaksana K3 PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dapat disimpulkan, bahwa strategi yang diambil untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru untuk Mewujudkan *Safety Culture* dan tercapainya *Zero Accident* adalah, memberikan kesempatan kepada karyawan dan tenaga alih daya melalui pendidikan seperti sertifikasi dan education langsung. Strategi selanjutnya memberikan kegiatan training kepada semua karyawan agar keterampilan karyawan semakin baik sehingga bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, terutama beradaptasi terhadap kemajuan teknologi dan digitalisasi saat ini serta strategi yang ketiga adalah dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi serta telah menyumbangkan pikiran dan tenaga. Dan strategi yang terakhir yaitu dengan inspeksi langsung oleh tim manajemen.
2. Penyimpangan yang terjadi pada PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam Mewujudkan *Safety Culture* dan *Zero Accident*. yang pertama karena rendahnya keahlian SDM tersebut yang berdampak pada kualitas pekerjaan yang

dihasilkan. Yang kedua kondisi tidak aman adalah situasi atau keadaan yang tidak langsung disebabkan oleh tindakan atau ketidaksengajaan dari satu atau lebih karyawan pada suatu lokasi yang dapat menyebabkan celaka atau cedera. Dan yang ketiga adalah perilaku tidak aman adalah tindakan atau perbuatan seseorang atau beberapa orang pekerja yang memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap pekerja tersebut

3. Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) UP3 Kotabaru dalam mengatasi penyimpangan yang dihadapi, yaitu melalui program, employee education yang merupakan suatu edukasi dan pelatihan atau training karyawan secara berkesinambungan. Pada dasarnya program edukasi dan training karyawan yang dilakukan secara berkesinambungan atau rutin merupakan cara termudah untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya intelektual perusahaan, yang kedua melalui program melalui program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karyawan. diharapkan dapat mengembangkan peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun Managerial. Dan yang ketiga melalui program knowledge sharing manajemen mengharapkan dapatnya menyebar pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang karyawan, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Entarsih Mike, I. (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar. Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan
- Ermayanti (2010). Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta” Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi.
- Herman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Jaya Agung
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi.
- Masram & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusi. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen.
- Ningsih Sari N. (2012). Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Manajemen
- Nurdiansyah B. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sekretariat Kabupaten Mamuju. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Priyono. (2010) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Suherman T. (2016). Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istemewa Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dakwah.
- Yuniati. (2016) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta