

KEBIJAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO BANJARMASIN

Muhammad Nanda Rezki¹, Mohammad Zainul², Rina³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310622
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, NIDN1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, NIDN1105068501
Email : nandarezki023@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis kebijaksanaan yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, (2) Menganalisis faktor apa saja yang menjadi pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, (3) Untuk menganalisis faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis diskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang berupa mendeskripsikan atau mengungkapkan karakteristik variabel-variabel yang menjadi fokus peneliti yaitu mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kebijakan yang diterapkan dalam pengembangan Sumber daya manusia Pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin terdiri dari beberapa program baik itu terpusat maupun dalam lingkup internal, dalam lingkup Formal maupun Non formal, (2) Faktor- Faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia Pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin terdapat 4 faktor utama yakni pengadaan pendidikan dan pelatihan, faktor pengadaan pembinaan SDM dari pimpinan, Mengadakan perubahan suatu system perusahaan agar adanya pembaharuan pada perusahaan, dan yang terakhir mengadakan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi pada perusahaan, (3) Faktor- faktor yang menjadi penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin adalah masih kurangnya kesadaran karyawan atau antusiasme dan semangat yang dimiliki para karyawan, faktor yang kedua yaitu masih Rendahnya keahlian sumber daya manusia yang disebabkan karena kurangnya perhatian dan komitmen dari pimpinan, dan yang terakhir adalah faktor perilaku sumber daya manusia itu sendiri dan perkembangan teknologi yang lambat pada perusahaan.

Kata Kunci : Kebijakan ,Pengembangan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to: (1) analyze the policies applied in the development of human resources at PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, (2) Analyzing what factors are supporting the development of human resources at PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, (3) To analyze what factors are the obstacles in developing human resources at PT. The True Engineering Partner of Electrindo Banjarmasin. The design of this research is to use qualitative research methods using qualitative descriptive analysis techniques, namely analytical techniques in the form of describing or revealing the characteristics of the variables that are the focus of researchers, namely revealing matters relating to the policy of developing human resources at PT. The True Engineering Partner of Electrindo Banjarmasin. The results showed: (1) The policies applied in the development of human resources at PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin consists of several programs, both centralized and

internal, in the formal and non-formal scope, (2) Supporting factors in developing human resources at PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, there are 4 main factors, namely the provision of education and training, the procurement factor for HR development from the leadership, Making changes to a company system so that there is a renewal in the company, and the last is giving appreciation to employees who excel at the company, (3) Factors- factors that become obstacles in the development of human resources at PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin is the lack of employee awareness or the enthusiasm and enthusiasm of the employees, the second factor is the low level of human resource expertise caused by lack of attention and commitment from the leadership, and the last is the behavioral factor of human resources. themselves and the slow development of technology in the company.

Keywords: Wisdom, Development, Human Resource.

=====

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. S. (2021). Analisis Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Pt. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Bahri, Syaiful, Syahwani Umar, and Indri Astuti. "Pengembangan Media Pembelajaran Wordless Picture dengan Komputer untuk Kecakapan Writing di Pontianak." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* 5, no. 3 (2017).
- Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., ... & Munthe, R. N. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ii, B. A. B. (2014). Samsudin, Sadali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ketiga). Bandung: PT. Pustakaka Setia, 2010, h. 137 1 19. 19–49.
- Irwan, H. (2018). Kebijakan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 12–31.
- Johannes, A. W. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1).
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Kasmir. 2016. *Financial Statement Analysis*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Lubis, S. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Bentuk Pendidikan Dan Pelatihan Di Kantor Bappeda. [Http://Repository.Uma.Ac.Id/](http://Repository.Uma.Ac.Id/), 1, 9–47.
- Panggabean, Mutiara S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- RIDHANI, A. (2021). "KEBIJAKSANAAN PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA"(Studi Pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Pengembangan SDM melalui Pendekatan Training, Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(1), 45-65.
- Rozalena, A. dan Dewi, S. K. (2017). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan bagi Karyawan*. Raih Asa Sukses
- Sahrani, R., Matindas, R. W., Takwin, B., & Mansoer, W. W. (2014). The role of reflection of difficult life experiences on wisdom. *Journal of the India Academy of Applied Psychology*, 40(2), 315-323.

Suprianto, T., Noer, S. H., & Rosidin, U. (2020). Pengembangan Mode Pembelajaran Group Investigation Berbantuan Soal Open Ended untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Reflektif Matematis. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 9(1), 72-85.

Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)

Sjafri Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor: Ghaliya Indonesia.

William R. Tracey.(1984). Managing Training and Development System. USA :AMACON

Xiao, J., Angsana, J., Wen, J., Smith, S. V., Park, P. W., Ford, M. L., ... &

Chaikof, E. L. (2012). Syndecan-1 Displays a Protective Role in Aortic Aneurysm Formation by Modulating T Cell-Mediated Responses. *Arteriosclerosis, thrombosis, and vascular biology*, 32(2), 386-396.

Link:

<https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-dayamanusia-sdm>