

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. ASDP (Persero)

Batulicin

Akhmad Januariansyah, Farida Yulianti, Lamsah

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16.31.0982

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1125126201

E-mail : 6januariansyah@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin adalah sebuah Perusahaan yang salah satunya bergerak dalam bidang usaha jasa penyeberangan.

Berdasarkan penelitian terdapat beberapa masalah dalam pengelolaan kepegawaian pada PT. ASDP Persero Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru , antara lain kendala bagian pelayanan dan teknis, dimana terdapat kesalahan pelayanan. Hal ini menyebabkan pihak perusahaan harus berpikir bahwa karyawan harus diberikan masukan atau minimal pengetahuan melalui pelatihan guna meningkatkan mutu layanan kerja.

Kebutuhan terhadap pelatihan yang terdapat di Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru dan yang bersifat tepat dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu, human skills, managerial skills , dan technical skills.

Hasil penelitian pada skripsi ini dapat diungkapkan melalui sudut pandang material dan eksternal. Tinjauan internal adalah hasil pelatihan yang pernah diberikan kepada para karyawan ternyata efektivitasnya masih diragukan. Hal ini berkenaan dengan proses pendidikan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas pendidikan yang belum memadai disamping waktu pendidikan yang relatif singkat, penyediaan alat-alat kelengkapan serta para pengajar/instruktur yang belum memadai sedangkan faktor eksternal antara lain berhubungan dengan situasi dan kondisi konsumen dan masyarakat. Dimana dalam konteks ini yang perlu diperhatikan ialah tuntutan pemakai jasa penyeberangan yang semakin meningkat serta menginginkan teknologi maju yang mesti harus diimbangi dengan faktor kemampuan sumber daya. Masih kurangnya armada kapal yang beroperasi, hal ini mempengaruhi pelayanan terhadap pemakai jasa.

Aspek pertama yang merupakan masalah mendasar dan membutuhkan pembenahan, adalah peranan pelatihan/instruktur dari dalam Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang, karena tenaga yang ada dianggap masih belum efektif dan profesinya sehingga para karyawan yang diterima belum memenuhi kriteria ahli dan terampil ditinjau pendidikan formalnya.

Langkah-langkah strategis adalah merupakan fokus dari pengelolaan pelatihan sumber daya manusia dalam pengertian ditunjukkan untuk pengembangan potensi, performance dan perilakunya. Langkah tersebut saling berkaitan yang merupakan area-area keberhasilan dalam proses pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang. Oleh karenanya pengelolaan yang bersifat strategi yang harus transfaran dengan program peningkatan usaha industri penyeberangan ditunjang sepenuhnya.

Kata Kunci : Analisis ; Pengembangan ; Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The company PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin is a company, one of which is engaged in the crossing service business.

Based on research there are several problems in staffing management at PT. ASDP Persero Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru Ferry Terminal, among others, service and technical problems, where there are service errors. This causes the company to think that employees must be given input or at least knowledge through training in order to improve the quality of work services.

The training needs at the Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru Ferry Terminal and those that are appropriate can be grouped into three parts, namely, human skills, managerial skills, and technical skills.

The research results in this thesis can be expressed from a material and external point of view. Internal review is the result of training that has been given to employees, but its effectiveness is still in doubt. This relates to the educational process both from planning, implementing and supervising inadequate educational activities in addition to relatively short educational time, inadequate provision of equipment and teaching / instructors, while external factors, among others, relate to the situation and condition of consumers. and society. Where in this context what needs to be considered is the increasing demands of ferry service users and wants advanced technology which must be balanced with the resource capability factor. There is still a lack of operating vessels, this affects service to service users.

The first aspect which is a fundamental problem and requires improvement, is the role of training / instructors from within the Tanjung Serdang Batulicin Ferry Terminal, because the existing personnel are deemed ineffective and their profession so that employees who are accepted do not meet the criteria of experts and are skilled in terms of their formal education.

Strategic steps are the focus of human resource training management in the sense shown for the development of their potential, performance and behavior. These steps are interrelated, which are areas of success in the human resource training process in the Tanjung Serdang Batulicin Ferry Port organization. Therefore, strategic management which must be transparent with the crossing industry business improvement program is fully supported.

Keywords: Analysis; Development ; Human Resources

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Tercapainya suatu tujuan bukanlah merupakan suatu hal yang dapat terjadi secara kebetulan atau dengan begitu saja tetapi melalui suatu proses.

Dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu manajemen perusahaan yang baik dan di dalam manajemen tersebut dibutuhkan pula, dimana peran manajer tersebut dituntut dalam pengembangan fungsi dari manajemen perusahaan. selain itu juga dituntut untuk dapat mempertahankan tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Dalam hal ini peran manusia pada suatu perusahaan adalah penting sekali karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran kegiatan perusahaan seperti halnya Pelabuhan Fery Kotabaru menggunakan tenaga kerja manusia untuk melakukan jasa layanan penyeberangan.

Untuk dapat menjaga agar target pelayanan tercapai, maka diperlukan tenaga kerja yang terampil dan ahli di bidangnya, guna menciptakan pelayanan yang berkualitas baik.

Penggunaan tenaga kerja secara efektif merupakan kunci ke arah produktivitas. Untuk itulah dibutuhkan suatu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam usahanya mengarahkan tenaga kerja tersebut agar bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang tetap. Kebijakan yang dipakai adalah dengan cara memberikan pelatihan yang tepat pada tenaga kerja. Dengan cara ini diharapkan karyawan atau tenaga kerja bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Munculnya banyak perusahaan yang dibidang penyeberangan yang lain memaksa pelabuhan penyeberangan harus menghasilkan layanan yang berkualitas dengan biaya operasional yang seminimal mungkin. Salah satu yang berpengaruh dengan biaya operasional adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh pelabuhan penyeberangan.

Penyeberangan fery merupakan aktivitas yang dilakukan oleh PT. ASDP untuk melayani kepentingan umum dalam penyeberangan Batulicin ke Tanjung Serdang. Berdasarkan penelitian ditemui bahwa target layanan yang direncanakan perusahaan

belum sepenuhnya tercapai. Hal ini diakibatkan adanya bervariasinya sumber daya manusia perusahaan yang akan berakibat penggunaan jasa penyeberangan terlalu lama menunggu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang ada pada pelabuhan penyeberangan, ternyata 3 (tiga) buah kapal yang tersedia sangatlah kurang efektif, karena seringkali terjadi macet yang berakibat pihak perusahaan tidak memenuhi keinginan pemakai jasa sebagaimana mestinya, apalagi daerah Kotabaru dan Batulicin merupakan daerah Industri dan Perdagangan dimana pelayanan terhadap pemakai jasa harus selalu diperhatikan terlebih pada moment tertentu misalnya Lebaran, Pesta Laut dll dimana karena keterbatasan jumlah armada kapal mengakibatkan pemakai jasa harus menunggu beberapa waktu untuk bisa menyeberang . Dengan demikian apabila dikaji lebih jauh maka perlu pembenahan terhadap masalah yang sedang dihadapi.

Untuk menjaga kontinuitas kegiatan penyeberangan tetap konsisten sesuai target yang diinginkan, hal ini tergantung dari kemampuan pengelolaan manajemen dan kepegawaian. Seperti halnya pelatihan kerja yang merupakan bagian penting dalam rangka menunjang suksesnya teknis operasional serta mencapai tujuan perusahaan yang berpengaruh terhadap potensi karyawan sendiri.

Maka yang diungkapkan dalam hal ini adalah telaah terhadap hasil penelitian baik ditinjau dari beberapa sudut pandang, yakni :

- 1). Bidang kepegawaian personalia
 - 2). Hal-hal yang mempengaruhi pengelolaan kepegawaian
 - 3). Tugas-tugas dan pengawasan pada bagian kepegawaian
 - 4). Pembenahan manajemen personalia perusahaan.
- 1). Bidang Personalia (Sudut Pandangan Internal)

Dalam gambaran internal ini pembahasan lebih difokuskan pada telaah terhadap organisasi kepegawaian. Dengan demikian maka alasan berikut ini lebih menjurus kepada aktivitas personalia pelabuhan penyeberangan .

Pada bagian depan telaah dikemukakan masalah yang dihadapi oleh seksi personalia yang antara lain menyangkut kurangnya keahlian karyawan pada bidang layanan, yang menyebabkan kesalahan penanganan layanan yang diberikan serta tidak tercapainya target operasi. Hal ini menciptakan kondisi dimana karyawan harus belajar kembali beberapa pelatihan.

Kurang terampilnya karyawan dalam kegiatan kerja disebabkan karyawan kurang terlatih, sehingga perlu diberikan masukan agar apa yang menjadi kendala selama ini dapat diatasi semaksimal mungkin untuk menjaga kualitas dan kuantitas layanan.

- 2). Hal-hal yang mempengaruhi pengelolaan kepegawaian (sudut pandang eksternal)

Dalam kaitannya dengan pengelolaan kepegawaian, maka ruang lingkup pekerjaan juga merupakan faktor penting. Luasnya lingkup pekerjaan jelas mengurangi mutu layanan kegiatan karyawan.

Dalam kaitannya dengan faktor luar dari pengelolaan kepegawaian antara lain berhubungan dengan situasi dan kondisi pemakai jasa. Dalam konteks ini yang perlu diperhatikan adalah tuntutan pemakai jasa yang semakin meningkat yang harus diimbangi dengan faktor kemampuan sumber daya khususnya bagian layanan umum.

3). Tugas-tugas dan pengawasan pada bagian kepegawaian

Dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab, maka bagian kepegawaian adalah memberikan pelayanan kepada bagian-bagian lain untuk memperlancar pelaksanaan tugas. Sebab tanpa adanya pelayanan dari bagian kepegawaian, jelaslah bahwa kesejahteraan para pegawai mengalami stagnasi yang pada akhirnya mengurangi dedikasi dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Untuk lebih menjamin pelayanan pada bagian-bagian lain, maka tugas-tugas bagian kepegawaian antara lain :

- (1). Membuat Anggaran Karyawan yang diperlukan
- (2). Menentukan Nilai dari Sumber Karyawan
- (3). Mengurangi dan Mengembangkan Program Pelatihan
- 4). Pembinaan Manajemen Personalia Perusahaan

5). Langkah Strategis Pengelolaan Pelatihan Karyawan Yang disarankan

Kebutuhan akan pelatihan yang terdapat pada pelabuhan penyeberangan Batulicin – Tanjung Serdang dan yang bersifat kritis tersebut dapat dipilah-pilah dan kemudian dikelompokkan ke dalam tiga kelompok menurut pola kebutuhan keterampilan (skill needs pattern) yang sudah luas diketahui yaitu :

- (1). Managerial skills, yaitu sekelompok keterampilan kepada bagian yang berkaitan dan dibutuhkan sehubungan dengan tugas-tugas kepemimpinan dari para pemangku tugas pimpinan, yang semakin tinggi levelnya, maka akan semakin konseptual sifatnya.
- (2). Human-skills, yaitu sekelompok keterampilan interpersonal yang berkaitan dan dibutuhkan setiap tenaga kepala bagian karena tugas-tugasnya mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan baik hubungan-hubungan yang bersifat horizontal maupun vertikal.
- (3). Teknikal skills, yaitu sekelompok keterampilan teknis yang berkaitan dengan kebutuhan tugas untuk implementasi atau dapat beroperasinya sistem-sistem dan prosedur kerja rutin dan (relatif) tidak konseptual. Sifat kebutuhan keterampilan teknis ini berkebalikan sifatnya jika dibandingkan dengan pola kebutuhan para kepala bagian produksi yang disebut di muka.

Cara pengelompokan kebutuhan keterampilan nyata yang kritis tersebut dilingkungan usaha industri dapat juga dilakukan sesuai dengan disiplin fungsional utama (major functional discipline) bagi Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru ini. Misalnya kebutuhan-kebutuhan keterampilan/pelatihan tersebut dapat dikelompokkan, seperti bagian produksi pembubutan, bagian pengelasan dan sebagainya.

Berdasarkan pengelompokan hasil identifikasi kebutuhan keterampilan dalam bidang-bidang produksi tersebut, langkah pertama pemenuhan kebutuhan keterampilan tersebut diupayakan melalui proses perancangan berbagai program pelatihan dengan memperhatikan ketersediaan sumber-sumber daya lainnya dengan memperhatikan pula tingkat prioritasnya.

- 1). Design (Perancangan Program Pelatihan)
- 2). Delivery (Penyajian/ Penyelenggaraan pelatihan)
- (1). Sistem Pelatihan

- (2). Hasilnya lebih efektif karena berhubungan langsung dengan kebutuhan tugas pekerjaan nyata (learning by doing) yang dihadapi pegawai.
 - (3). Metode pelatihan bagi orang dewasa (metode andragogi) lebih sesuai dengan sifat heat pegawai, yaitu bahwa sistem belajar melalui praktek akan mengantarkan seseorang untuk bisa mengajarkan (tidak hanya sekedar tahu atau mengerti)
 - (4). Lebih efisien dan lebih praktis karena sistem ini relatif tidak membutuhkan tersedianya sumber-sumber daya (anggaran, waktu, pengajar, alat bantu dan lain sebagainya) yang khusus harus disediakan sebagaimana diperlukan untuk pelatihan sistem klasikal.
 - (5). Kelangkaan sumber daya dana yang dimiliki perusahaan yang memungkinkan pelatihan klasifikasi diselenggarakan bagi yang karena status kebutuhan pelatihannya lebih kritikal dan memerlukan prioritas.
 - (6). Faktor Instruktur
 - (7). Metode pelatihan
- 3). Evaluasi (Akhir Dan Purna Pelatihan)

Seyogyanya setiap program pelatihan yang telah diselenggarakan (delivered) selain disertai dengan evaluasi akhir dan kemudian disusul dengan evaluasi purna pelatihan. Kedua jenis evaluasi ini mempunyai tujuan masing-masing yang berbeda.

Tujuan evaluasi akhir yang dibuat peserta ditunjukkan untuk menilai secara menyeluruh mengenai segenap elemen program pelatihan yang meliputi : materi, metode, instruktur, alat bantu, waktu, tempat, penyelenggaraan, dan lain-lainnya. Hasil evaluasi ini diperlukan untuk penyempurnaan program-program berikutnya. Sedangkan tujuan dari evaluasi purna/pasca pelatihan ditujukan untuk mengavuliasi dari “training delivery” dalam bentuk unjuk kerja (performance) setiap peserta pelatihan pada tugas-tugas di unitnya. Evaluasi purna pelatihan ini seyogyanya meliputi tiga elemen dasar penilaian yaitu sejauh mana hasil pelatihan yang diikutinya telah berpengaruh positif terhadap potensinya, pada prestasinya dan pada perilakunya.

Evaluasi purna atau pasca peatihan sebagai langkah terakhir dari proses pelatihan adalah suatu langkah strategis mengingat kegunaan outputnya. Tetapi barangkali dapat kita lihat bahwa selama ini implementasi atas langkah ini akan efektif dan memberi kegunaan yang maksimal, apabila para atasan (superior) peserta pelatihan disetiap unit organisasi dalam perusahaan bersedia membuatnya dengan seobyektif mungkin dan penuh disiplin, dalam rangka peningkatan efektifitas suatu hasil pelatihan. Apabila tidak demikian, maka upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan tidak akan penuh mencapai hasil yang optimum.

Dari beberapa penjelasan di atas, kiranya perlu disajikan ikhtisar bahwa keempat langkah-langkah strategis adalah merupakan fokus-fokus dari pengelolaan dan pelatihan sumber daya manusia dalam pengertian ditujukan untuk pengembangan potensi, performance dan perilakunya. Keempat langkah dasar tersebut adalah langkah-langkah yang saling berkaitan, yang merupakan aarea-area keberhasilan dalam proses pengembangan karyawan dalam organisasi, khususnya Pelabuhan Penyeberangan Batulicin - Tanjung Serdang sebagai objek penelitian skripsi ini. Oleh karena peranannya yang demikian, maka pengelolaannya yang bersifat kualitas (mutu) yang dengan program-program peningkatan usaha industri ditunjang sepenuhnya.

PENUTUP

Perusahaan PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin adalah sebuah Perusahaan yang salah satunya bergerak dalam bidang usaha jasa penyeberangan.

Berdasarkan penelitian terdapat beberapa masalah dalam pengelolaan kepegawaian pada PT. ASDP Persero Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru, antara lain kendala bagian pelayanan dan teknis, dimana terdapat kesalahan pelayanan. Hal ini menyebabkan pihak perusahaan harus berpikir bahwa karyawan harus diberikan masukan atau minimal pengetahuan melalui pelatihan guna meningkatkan mutu layanan kerja.

Kebutuhan akan pelatihan yang terdapat pada Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru dan yang bersifat kritis dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu, managerial skills, human skills, dan technical skills.

Hasil penelitian pada masalah skripsi ini dapat diungkapkan melalui sudut pandangan material dan eksternal. Tinjauan internal adalah hasil pelatihan yang pernah diberikan kepada para karyawan ternyata efektivitasnya masih diragukan. Hal ini berkenaan dengan proses pendidikan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap aktivitas pendidikan yang belum memadai disamping waktu pendidikan yang relatif singkat, penyediaan alat-alat kelengkapan serta para pengajar/instruktur yang belum memadai sedangkan faktor eksternal antara lain berhubungan dengan situasi dan kondisi konsumen dan masyarakat. Dimana dalam konteks ini yang perlu diperhatikan ialah tuntutan pemakai jasa penyeberangan yang semakin meningkat serta menginginkan teknologi maju yang mesti harus diimbangi dengan faktor kemampuan sumber daya.

Masih kurangnya armada kapal yang beroperasi, hal ini mempengaruhi pelayanan terhadap pemakai jasa.

Aspek pertama yang merupakan masalah mendasar dan membutuhkan pembenahan, adalah peranan pelatihan/instruktur dari dalam Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang, karena tenaga yang ada dianggap masih belum efektif dan profesinya sehingga para karyawan yang diterima belum memenuhi kriteria ahli dan terampil ditinjau pendidikan formalnya.

Langkah-langkah strategis adalah merupakan fokus dari pengelolaan pelatihan sumber daya manusia dalam pengertian ditunjukkan untuk pengembangan potensi, performance dan perilakunya. Langkah tersebut saling berkaitan yang merupakan area-area keberhasilan dalam proses pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang. Oleh karenanya pengelolaan yang bersifat strategi yang harus transfaran dengan program peningkatan usaha industri penyeberangan ditunjang sepenuhnya.

Untuk menjamin kelayakan hasil kerja pada bagian lain, maka tugas-tugas bagian kepegawaian disarankan untuk membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan menentukan nilai dari sumber tenaga kerja dan mengurus serta mengembangkan program pelatihan kerja.

Pihak PT. ASDP (Persero) harus menambah jumlah armada kapal untuk memenuhi pelayanan terhadap pemakai jasa penyeberangan.

Pihak Pemerintah Kabupaten Kotabaru bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu untuk menambah satu buah pelabuhan lagi agar operasional kapal lebih lancar, meskipun armada kapal ditambah, tanpa menambah pelabuhan, tetap kondisi ini belum mampu memperlancar operasional kapal.

REFERENSI

- Alex S, Nitiseminto 2001, Manajemen Personalia. Edisi III Penerbit Ghalia Indonesia .
- Bambang Kussriyanto 2002, Meningkatkan Mutu layanan Karyawan, Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Edilius, SE 2002, Pengantar Ekonomi Perusahaan penerbit Rineka Cipta.
- Gaol Jimmy, L 2001, Manajemen Kepegawaian. Cetakan pertama, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Handoko, T, Hani 2003, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian 2005, Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2004 Manajemen Personalia Edisi ketiga, Badan Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia