

“KEBIJAKSANAAN PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA”

(Studi Pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan)

ABSTRAK

Aulia Ridhani¹, Mohammad Zainul², Apriya Santi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310457

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1104047701

Email : auliaridhani.pln13@gmail.com

<https://uniska-bjm.ac.id/>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) kebijaksanaan apa yang telah diterapkan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan, 2) Untuk menggambarkan faktor apa saja yang menjadi penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan, 3) Untuk menggambarkan faktor apa saja yang menjadi pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Manajer PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan, dan supervisor keselamatan, kesehatan, kerja dan lingkungan Marabahan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan kebijaksanaan yang diterapkan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada di PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan, dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi, memberikan kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan agar keterampilan karyawan semakin baik, memperhatikan kesejahteraan karyawan agar penghasilan yang didapatkannya dapat menopang biaya hidup dan memberikan jaminan kesehatan melalui asuransi kesehatan agar semua dapat terlindungi secara baik. Faktor penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia meliputi rendahnya skill (keahlian), rendahnya mentalitas sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia. Sedangkan faktor pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia meliputi, kebijakan, knowledge sharing, pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci : Kebijakan, Pengembangan Kualitas, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) what policies have been applied in developing the quality of human resources at PT. PLN Marabahan South Kalimantan, 2) to describe what factors are inhibiting the development of the quality of human resources at PT. PLN Marabahan South Kalimantan, 3) To describe what factors are supporting the development of the quality of human resources at PT. PLN Marabahan South Kalimantan. Methods this research uses a qualitative descriptive method. The informants in this study were the Manager of PT. PLN Marabahan, South Kalimantan, and safety, health, work and environment supervisor Marabahan. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation studies.

The results of the study show that the policies applied in developing the quality of human resources at PT. PLN Marabahan South Kalimantan, by providing opportunities for all employees to continue their education to university level, provide educational and training activities to all employees so that employee skills are better, pay attention to welfare of employees so that the income they earn can support living costs and provide health insurance through health insurance so that all can be well protected. The inhibiting factors for the development of the quality of human resources include low skills (skills), low mentality of human resources and behavior of human resources. Meanwhile, the supporting factors for developing the quality of human resources include policies, knowledge sharing, education and training.

Keywords: Wisdom, Quality Development, Human Resources

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era modern sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bersaing satu dengan perusahaan yang lainnya. Tentunya hal ini menjadi perhatian perusahaan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan era modern. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam perkembangan serta agar mampu bersaing dengan kompetitor yang lain dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia adalah salah

satu asset yang berharga bagi perusahaan dan harus dijaga.

PT. PLN Marabahan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang mensuplay listrik kepada 17 Kecamatan, 195 Desa, 6 Kelurahan dan berpusat di Jl, Putri Junjung Buih No. 54 Kabupaten Barito Kuala. Tentu untuk menjaga pasokan listrik agar tetap tersalur 24 jam dalam sehari, serta memberikan pelayanan baik dari segi

administrasi yaitu pada pemasangan baru listrik prabayar, penambahan daya listrik, dan pelayanan teknik penanganan gangguan.

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 Marabahan akan kurang optimal. 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 Marabahan 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 kompetensi sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN Marabahan, yang saat ini masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai 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 teoritis, kemampuan teknis, dan moral dari sumber daya manusia itu sendiri supaya prestasi kerja semakin optimal.

Seperti yang dikemukakan oleh Manajer PT. PLN Marabahan. Beliau mengatakan, 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. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. PLN Marabahan sangat memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kompetensi

pada karyawan PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan.

Badan pusat pendidikan dan pelatihan Banjarbaru 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. Serta pelayanan PT. PLN Marabahan yang diberikan di Kabupaten Barito Kuala dapat terlaksana sesuai visi dan misi perusahaan, untuk meningkatkan pelayanan yang cepat, tepat dan transparan. Dengan demikian mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. PLN Marabahan, penulis tertarik untuk meneliti tentang kebijaksanaan pengembangan kualitas sumber daya manusia PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis 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 Marbahan Kalimantan Selatan 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 jasa dalam bentuk administrasi 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 Marbahan akan kurang optimal. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi 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

Marabahan sangat diperlukan sebagai langkah nyata atas tindakan yang dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas mutu dari sumber daya manusia secara menyeluruh.

Namun masalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN Marabahan, yang saat ini masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai 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 faktor yang menghambat jalannya pengembangan sumber daya manusia yang sedang dihadapi oleh PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan diantaranya rendahnya keahlian dari sumber daya manusia hal tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang

dihasilkan. Selanjutnya faktor penghambat yang kedua adalah rendahnya mentalitas. Rendahnya mentalitas sumber daya manusia tersebut disebabkan karena kurangnya perhatian dan komitmen pimpinan terhadap profesionalisme. Akibatnya sebagian karyawan memanfaatkan setiap jabatan dan kebijakan yang ada untuk kepentingan diri dan kelompoknya. Dan faktor penghambat ketiga yang dihadapi perilaku sumber daya manusia itu sendiri, perilaku ini dapat menjadi hal yang positif dan bisa juga menjadi arah yang berlawanan, sehingga hal tersebut bisa menjadi faktor penghambat dari jalannya organisasi.

Namun disamping itu juga terdapat faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Manajer PT. PLN Marabahan. Beliau mengatakan, 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. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. PLN Marabahan memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan kompetensi. Faktor kedua yang menjadi pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah salah satu cara untuk meningkatkan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada di PT. PLN Marabahan. *Knowledge sharing* merupakan manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang karyawan, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Dan faktor pendukung ketiga adalah kebijakan bagaimana seorang leader dalam mempengaruhi pelaksanaan suatu kegiatan dalam perencanaan pekerjaan. Agar berjalan sesuai keinginan perusahaan

dengan kualitas yang bisa dipertanggung jawabkan.

PENUTUP

Dari pemaparan hasil penyajian dan analisis data, mengenai Kebijakan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Perusahaan PT PLN Marabahan Kalimantan Selatan) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada di PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang perguruan tinggi. Melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan agar skill atau keterampilan karyawan semakin baik sehingga bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi terutama beradaptasi terhadap kemajuan teknologi.

Memperhatikan kesejahteraan karyawan agar penghasilan yang didapatkannya dapat menopang biaya hidup bagi dirinya dan keluarganya. Memberikan jaminan kesehatan melalui asuransi kesehatan ketenagakerjaan sehingga kesehatan karyawan dapat terlindungi secara baik. Mengirim karyawan mengikuti pelatihan dan pendidikan, yang berada dipusat pendidikan dan pelatihan Banjarbaru yang bekerja sama dengan PT PLN Marabahan Kalimantan Selatan.

2. Faktor penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan meliputi, rendahnya keahlian hal tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan, selanjutnya rendahnya mentalitas merupakan salah satu faktor penghambat dalam

pengembangan kualitas sumber daya manusia. Rendahnya mentalitas sumber daya manusia tersebut disebabkan karena kurangnya perhatian dan komitmen pimpinan terhadap profesionalisme, dan faktor penghambat pengembangan selanjutnya adalah perilaku, perilaku yang berada dalam organisasi tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda dalam menghadapi tugas dan aktivitasnya

3. Faktor pendukung pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN Marabahan Kalimantan Selatan meliputi, kebijakan merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Yang kedua faktor pendukungnya adalah melalui

pendidikan dan pelatihan dalam hal ini diharapkan dapat mengembangkan peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial, dan yang selanjutnya menjadi faktor pendukung adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang karyawan, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, c. (2009). Strategi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Jurnal Bidang Ilmu Tarbiyah.
- Djati, S. P. (2000). Dampak Pergesaran Nilai-nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya"
- Ermayanti, F. (2010). Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta" Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi.
- Lestari, T. (2005). Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Sosial.
- Masram & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusi. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen.
- Priyono. (2007). Pengantar Manajemen Surabaya: Zifatama
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama
- Rahati, T. Y. (2009). Pelaksanaan strategi Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Mnesia Bidang Parawisata Di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Surakarta. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Sosial. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen.

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 Istimewa
Yogyakarta. Jurnal Ilmiah
Bidang Manajemen Dakwah.

Wirasaputra, P. (2006). Pengembangan

Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Layanan
Pengelolaan Sampah (Studi pada
PD Kebersihan Kota Bandung)
Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi.