

ANALISIS PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MARABAHAN

Sri mulyani, Hairul, Syahrani

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari,
16310180

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Mhammad Arsyad Al Bnjari,
1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari,
1125097401

Email : mulyani07sri@gmail.com

ABSTRAK

Sri Mulyani, 2020, Analisis Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, Pembimbing I : Hairul, SE.MM, Pembimbing II : Syahrani,SE.MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, (2) faktor yang menjadi hambatan peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian karyawan PT. PLN (Persero) ULP Marabahan dan sampel sebesar 17 responden dengan analisis data statistika kolerasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, sangat signifikan di lihat dari uji statitika kolerasi peranan manajemen sumber daya manusia mencapai 94% yaitu dengan nilai r tabel untuk n 17 dengan signifikasi 5% dan (2) faktor yang menjadi hambatan peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, hal ini di tunjukan pada adanya pekerjaan lapangan yang terhabat karena adanya penebangan/pemangkasan pohon-pohon yang berpotensi mengganggu aliran listrik mengakibatkan pemadaman lampu.

Kata kunci : peranan manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja

ABSTRACT

Sri mulyani, 2020. Analysis of the role of human resource management in increasing work productivity at PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, leader I : Hairul,SE.MM leader II : Syahrani.SE.MM

This study aims to examine, (1) the role of human mangement in increasing the work produktivity of PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, (2) factors that hampered the role of human resource management in increasing the work productivity of PT. PLN (Persero) ULP Marabahan.

This research uses descriptive quantitative research design and is a survey research. The research population of PT. PLN (Persero) ULP Marabahan and a sample of 17 respondents with statistical analysis.

The result of the study showed (1) role of human resource management in increasing the work productivity of PT. PLN (Persero) ULP Marabahan is very significant in terms of seen from the statistical test the correlation of the role of human resource management reached 94%, with a value of r tabel for n 17 with significance of 5% and. (2) factors that hampered the role of human resource management in increasing work productivity of PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, this is indicated in the presence of obstructed field work due to pruning trees that have the potential to disrupt the flow of electricity resulting in blackouts

Keyword: The role of human resource management, work productivity.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya bidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata. Faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimanapun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan suatu penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang di perlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masalah sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan untuk mewujudkan produktivitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara berkerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan psikis dan manusia itu sendiri.

Secara makro beberapa negara di dunia ini banyak yang berhasil menjadi negara industri dan negara maju, kemajuan yang luar biasa tersebut bukan karena mereka memiliki sumber daya alam yang melimpah, tetapi mereka unggul dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM).

Keberadaan sumber daya alam yang melimpah namun produktivitas manusianya rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang banyak tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusinya yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya jika produktivitas tinggi, walaupun sumber daya alam kurang mendukung, namun mampu membawa organisasi atau sebuah negara menjadi negara yang makmur. Namun demikian perlu juga diperhatikan bahwa jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah negara atau organisasi akan maju, jika sumber daya manusia yang ada tersebut kualitasnya rendah atau tidak produktif, bahkan disebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu untuk memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas, dan manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif, menjadi manusia yang produktif.

Produktivitas merupakan sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2004).

Era reformasi dan dampak pesaing globalisasi mendorong percepatan perubahan produktivitas kerja karyawan perusahaan BUMN. Karyawan BUMN di tuntut untuk bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas perusahaan BUMN dan pembangunan. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua departemen/ lembaga perusahaan BUMN baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

PT. PLN (Persero) ULP Marabahan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bertanggung jawab mengelola dan melayani pasokan listrik di daerah marabahan. Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas, maka di perlukan pengkajian empiris yang berkaitan dengan “Analisis Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero) ULP Marabahan”

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja yang menjadi hambatan dalam peranan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan ?
2. Bagaimana peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Marabahan ?

3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah maka ada beberapa tujuan penelitian yaitu di antaranya:

1. Untuk menganalisis peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan.
2. Untuk menganalisis faktor yang menjadi hambatan peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan.

4. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penulis dalam melakukan penelitian lapangan ini, berupaya langsung menggali data di lapangan penelitian. Penelitian lapangan ini, di maksud untuk memperoleh data dan informasi yang di perlukan dalam menyusun skripsi.

2. Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan ini, penulis berusaha menyimak dan menelaah buku-buku kepustakaan yang berhubungan erat dengan objek penelitian. Studi kepustakaan ini, bertujuan untuk

mencari dan memperoleh data tentang masalah penelitian, sehingga data tersebut dapat di gunakan sebagai pedoman dan penuntun dalam pemecahan masalah, yang akhirnya dapat membantu dalam penulisan tugas akhir berupa skripsi ini.

3. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2011:11).

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan cara:

1. Wawancara, yaitu salah satu pencarian informasi yang di lakukan dalam mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.
2. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung.
3. Dokumentasi, yaitu di lakukan dengan mendapatkan data yang telah ada dan telah di bukukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, sangat lah penting di lihat dari uji statistika kolerasi menunjukkan peranan manajemen sumber daya manusia mencapai 94% yaitu dengan nilai r tabel untuk n 17 dengan signifikasi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0,05) pada distribusi nilai r tabel produk moment, maka nilai r tabel adalah sebesar 0,4555 dengan nilai r hitung 0,9407 lebih besar dari nilai r tabel maka kuesioner tersebut valid.

Pengetahuan terus di tingkatkan manajemen PT. PLN (Persero) ULP Marabahan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik dengan cara:

1. Pendidikan

Faktor pendidikan mempunyai pengaruh terhadap pengetahuan karyawan, untuk itu PT. PLN (Persero) ULP Marabahan selalu meningkatkan pendidikan dalam rangka persiapan menghadapi kecanggihan teknologi saat ini, dalam hal ini manajemen selalu mengirim karyawan yang memiliki kompetensi baik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih baik lagi.

2. Pelatihan

PT. PLN (Persero) ULP Marabahan selalu mengikutsertakan pelatihan kepada karyawan jika ada panggilan dari PT. PLN (Persero) ULP Marabahan wilayah kalselteng serta mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan yang di adakan PT.PLN (Persero) wilayah maupun pusat.

3. Umur

Umur mempengaruhi penyelesaian pekerjaan yang ada di PT.PLN (Persero) ULP Marabahan usia produktif berada pada umur 25-35 tahun. Manajemen PT.PLN (Persero) ULP Marabahan selalu menepatkan karyawan yang berusia relatif muda untuk pekerjaan lapangan karena di nilai efektif dan cepat.

4. Masa Kerja atau Pengalaman Kerja

Dimana karyawan PT.PLN (Persero) ULP Marabahan akan semakin memiliki kompetensi yang baik karena karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang banyak sudah banyak belajar dari pengalaman sebelumnya ketika bekerja. PT. PLN (Persero) ULP Marabahan selalu menghargai masa kerja karyawan.

5. Keterampilan

Hal ini keterampilan teknis karyawan yaitu penggunaan atau pengoperasian sarana-prasarana perlengkapan dan peralatan yang ada di kantor baik peralatan yang lama maupun yang baru, kemampuan mengaplikasikan keterampilan profesi yang di miliki secara teknis dalam penggunaan sumber-sumber daya organisasi, seperti kemampuan menerapkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah-masalah yang terjadi serta kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menggunakan atau mengoperasional teknologi komputer maupun teknologi informasi, untuk menjamin peningkatan kerja dan efisiensi kerja.

6. Sikap

PT. PLN (Persero) ULP Marabahan ini memiliki persepsi, komitmen dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan, untuk itu kompetensi sikap juga terus di tingkatkan manajemen PT. PLN (Persero) ULP Marabahan untuk meningkatkan produktivitas kerja di tanamkan untuk memiliki pandangan atau pikiran yang baik terhadap perusahaan, sikap menunjukkan dimensi emosional dari sikap yang berhubungan dengan perasaan yaitu perasaan senang (positif) ketika bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Marabahan dan selalu memberikan tindakan yang baik terhadap pekerjaan yang di jalannya.

2. Faktor yang menjadi hambatan peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) ULP Marabahan, hal ini di tunjukan pada pelayanan sisi teknis yaitu dengan adanya gangguan atau perbaikan pekerjaan lapangan yang terhabat karena adanya pemangkasan pohon-pohon yang berpotensi mengganggu aliran listrik.

PENUTUP

Kualitas pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) ULP Marabahan telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan yakni dari sisi teknis maupaun non teknis dalam pelayanan kualitas listrik pelanggan dalam pelaksanaannya sudah baik. Pelayanan dari sisi teknis yaitu memaksimalakan pelayanan gangguan, perbaikan maupaun laporan gangguan. Dari sisi non teknis yaitu perbaikan administrasi berupa biaya operasional, jaringan operasioanl, transportasi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Saran, dalam menghadapi laporan atau keluhan konsumen harus lebih cepat di tanggapi agar konsumen tidak kecewa dengan apa yang di lakukan oleh karyawan yang sedang bertugas.

REFERENSI

- Aleks S. Nitisemito. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grafindo.
- Hasibun, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibun ,Malayu. S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Akara.
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen SDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT. Gramedia Windia Sarana Indonesia Jakarta.
- Kussrianto. 2006. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2005. Human Resources Management. Surabaya: SMMAS.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.