

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ASDP (PERSERO) CABANG BATULICIN

Soesilawaty, Lamsah, Hj. Farida Yulianti.

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM16311011
Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1121076901

E-mail : soesilawaty820@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : Menganalisis kegiatan-kegiatan pelatihan karyawan serta mengemukakan alternatif dalam meningkatkan mutu layanan karyawan pada PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan.

Hasil Penelitian menunjukkan : 1). bahwa kurangnya armada kapal yang tersedia dalam memberikan layanan memberikan pelayanan terhadap pemakai jasa. Faktor kurangnya kapal yang tersedia bukan saja berdampak pada kenyamanan para pemakai jasa penyeberangan namun juga berdampak pada nama baik perusahaan itu sendiri, 2). Kemampuan sumber daya manusia karyawan masih perlu ditingkatkan dan dikembangkan.

Kata Kunci : Analisis, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to: Analyze employee training activities and suggest alternatives in improving the quality of employee services at PT. ASDP (Persero) Batulicin Branch.

This research uses descriptive qualitative method that is field research or the object of research where data collection is done by conducting research directly into activities and conducting interviews directly with company leaders.

Research results show: 1). that the lack of a fleet of ships available in providing services to provide services to service users. The factor of the lack of available ships not only affects the convenience of crossing service users but also affects the good name of the company itself, 2). The ability of employees' human resources still needs to be improved and developed.

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. Kebijaksanaan 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.

Berdasarkan dari uraian di atas, mengenai perlunya pelatihan tenaga kerja pada suatu perusahaan penyeberangan (PT. ASDP) mutu layanan kerja karyawan dapat ditingkatkan, sehingga dapat menjaga kelangsungan hidup penyeberangan.

METODE

Untuk mendapatkan pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka diperlukan suatu penelitian yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana melalui metodologi tertentu. Dalam hal ini metode yang digunakan meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Daerah Penelitian
Penelitian ini dilakukan pada PT. ASDP (Persero) Cabang Batulicin di Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kabupaten Kotabaru, yang merupakan instansi yang bergerak di bidang pelayanan jasa penyeberangan.
2. Lingkup Penelitian
Penelitian difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pelatihan karyawan.
3. Metode Pengumpulan Data
Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan :
 - 1) Library Research
Adalah melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah, atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2) Field Research

Adalah merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode ini adalah :

(1). Interview

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak bersangkutan untuk mendapatkan data atau keterangan yang diinginkan. Dalam hal ini yang menjadi objek antara lain adalah manajer personalia, bagian produksi, maupun beberapa pihak yang terkait di Perusahaan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru . Disitu akan didapatkan data yang diperlukan berhubungan dengan masalah pelatihan kerja.

(2). Observasi (pengamatan)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian.

(3). Dokumentasi

Dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data yang menunjang penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan nampaknya Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang mendapatkan suatu permasalahan yakni kurangnya armada kapal yang tersedia dalam memberikan layanan memberikan pelayanan terhadap pemakai jasa. Faktor kurangnya kapal yang tersedia bukan saja berdampak pada kenyamanan para pemakai jasa penyeberangan namun juga berdampak pada nama baik perusahaan itu sendiri.

Dari data yang ada pada pelabuhan penyeberangan, ternyata 3 (tiga) buah kapal yang tersedia sangatlah kurang efektif 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.

Secara ringkas penulis uraikan sebagai berikut :

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 .

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.

Tujuan pelatihan bagi karyawan adalah agar nantinya karyawan yang belum memiliki keterampilan dapat dilatih melalui pendidikan khusus maupun pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kualitas pegawai disamping pengenalan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Namun masalah pelatihan adalah merupakan kegiatan yang memerlukan dana dan fasilitas lain guna kelancaran proses pelatihan kerja.

Untuk menjaga kontinuitas tugas dan tanggung jawab karyawan, maka usaha-usaha untuk meningkatkan mutu karyawan ternyata tidak cukup ditempuh melalui jalur pengenalan kerja saja, apalagi dengan waktu yang relatif singkat.

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.

Dengan melihat kelemahan-kelemahan yang ada dalam proses pelatihan kerja pada pelabuhan penyeberangan, ternyata ada benang merah yang mesti dibenahi. Namun pembenahan tersebut sangat tergantung dari situasi kerja dan kondisi karyawan.

Demikian pula telaah terhadap sudut pandang eksternal ini tidak hanya dilihat dari satu sisi pengelolaan tenaga kerja saja. Masalahnya justru meluas pada berbagai faktor kehidupan, misalnya pada bidang ekonomi yang sering merupakan alasan utama mengenai karyawan yang meminta gajinya demikian. Untuk itu masih ada para karyawan yang kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasinya pada tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian faktor luar ternyata juga mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kegiatan produksi yang dihasilkan.

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

Untuk membuat anggaran karyawan/tenaga kerja yang diperlukan bagian personalia, harus ada kerjasama dengan bagian lain atau pihak pemberi informasi, dengan adanya berbagai informasi yang diterima dari bagian-bagian lain, maka bagian kepegawaian dapat mempersiapkan rencana anggaran yang diperlukan pelabuhan penyeberangan Industri. Ini berarti bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian sangat tergantung dari partisipasi bagian lain untuk memberikan laporannya atau informasi yang berguna dalam penyusunan anggaran karyawan yang diperlukan pada suatu periode tertentu pula..

(2). Menentukan Nilai dari Sumber Karyawan

Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas maka faktor sumber karyawan atau tenaga kerja perlu diperhatikan. Maksudnya ialah untuk mengetahui apakah karyawan yang tersedia itu memenuhi persyaratan keterampilan dan keahliannya atau tidak. Sebab dengan mengetahui nilainya dari karyawan yang ada maka proses pembuatan perencanaan anggaran tenaga kerja akan terlaksana lebih efektif lagi.

Untuk menggalang suasana koordinasi intern, minimal harus dibutuhkan waktu tersendiri untuk mengupas dan membahas aktivitas bagian produksi guna memperoleh masukan dalam rangka menghimpun input baru sebagai bahan pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan yang efektif.

(3). Mengurangi dan Mengembangkan Program Pelatihan

Dalam menelaah program pelatihan telah banyak disinggung bagian sebelumnya. Disini hanya dikemukakan alternatif-alternatif untuk melaksanakan program pelatihan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja dalam rangka mengembangkan para karyawan ini dimaksudkan untuk menambah pengalaman bagi para pekerja, agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak banyak mengalami hambatan atau kesalahan penanganan yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja lebih-lebih keuntungan pelabuhan.

Namun dalam hal melaksanakan pelatihan kerja tersebut masih diperlukan kriteria apa yang harus dilaksanakan dalam pelatihan kerja. Sebab seperti halnya Pelabuhan Penyeberangan terutama masih diperlukan kriteria keahlian dalam bidang kerja yang dipandang masih sangat kurang untuk pelaksanaan lebih profesionalisme operasinya.

4). Pembinaan Manajemen Personalia Perusahaan

Adanya sumber daya manusia dalam bentuk usaha seperti halnya Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru dapat dikatakan sebagai faktor yang menghasilkan kerja dan faktor yang melaksanakan kerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini lazimnya disebut personalia. Sedangkan ketentuan yang mengatur tentang personalia tersebut dinamakan tata personalia. Untuk itu maka tujuan tata personalia ialah untuk mencapai produktifitas dari bentuk usaha.

Dalam uraian tersebut terlintas suatu gambaran bahwa tata personalia atau manajemen personalia memberikan suatu kesan bahwa sumber tenaga manusia dalam bentuk usaha harus dilaksanakan pengaturannya seefisien dan seefektif mungkin, agar sumber daya manusia yang ada mampu memberikan sumbangan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Usaha pertama-tama untuk menempatkan tata personalia (manajemen personalia) dalam kedudukannya yang wajar ialah didasarkan pengelolaan sumber daya secara ilmiah. Dengan kata lain bahwa manajemen personalia yang baik ialah suatu pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menempatkan profesi karyawan pada bidangnya. Hal ini baru dapat terlaksana apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri terdapat tenaga-tenaga profesi atau seorang yang mampu menguasai aspek kegiatannya. Dengan demikian dalam memahami masalah manajemen personalia itu sendiri sangat memerlukan penelitian terhadap aktivitas semua karyawan yang ada pada suatu perusahaan.

Dalam hubungan ini konsep keselarasan, keserasian dan keseimbangan nampaknya baru dapat diwujudkan jika semua perangkat untuk mengelola sumber daya manusia tersebut minimal dapat tercukupi. Karena dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia justru perangkat utama yakni adanya tenaga yang terampil, serta mampu menganalisa dari personil-personil yang ada merupakan sumbangan besar bagi terselenggaranya pelaksanaan manajemen personalia pada suatu perusahaan.

Jadi aspek pertama yang merupakan masalah mendasar dan membutuhkan pembinaan, adalah dalam hubungan aparat pelaksana yang ada didalam tubuh organisasi atau perusahaan tersebut. Karena tenaga-tenaga personalia yang ada pada Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru, masih terdiri dari tenaga yang kurang profesional. Sedangkan untuk memenuhi kriteria ahli dan terampil dalam arti ditinjau dari pendidikan formalnya minimal mesti diperlukan para sarjana dibidang personalia. Namun tidak setiap sarjana merupakan jaminan bagi terlaksananya penyelenggaraan manajemen personalia. Sebab banyak perencanaan penempatan tenaga kerja yang sering kali kurang memperhatikan aspek profesionalismenya. Hal inilah yang dikawatirkan dengan penempatan tenaga yang kurang sesuai dengan bidangnya.

Demikianlah telaah terhadap masalah pelaksanaan manajemen personalia yang seharusnya dilaksanakan oleh seksi kepegawaian pada Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru .

5). Langkah Strategis Pengelolaan Pelatihan Karyawan Yang disarakan

Bahwa sejak kebijaksanaan deregulasi bidang kebandaraan, dilihat dari sudut proses manajemen, bahwa ada dua besaran masalah yang memerlukan antisipasi. Yang pertama adalah masalah kebutuhan peningkatan mutu karyawan, dan masalah kebutuhan akan sistem kontrol intern yang harus diperketat. Dua masalah besar tersebut mempunyai kaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan, mengingat fungsi kepercayaan masyarakat sebagai landasan bagi bisnis penyeberangan. Dengan kata lain dua masalah besar tersebut mendesak perlu penggarapan yang sungguh-sungguh dan efektif, apabila kelangsungan usaha industri ingin selalu terpelihara.

Demikian halnya dengan keberadaan Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru, dimana hal-hal tersebut juga merupakan masalah yang nampaknya harus diperhatikan dengan objek-objek skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Dalam kaitannya dengan masalah peningkatan mutu karyawan pada

Pelabuhan Penyeberangan Batulicin Tanjung Serdang Kotabaru , salah satu program yang menonjol yang akan mampu menunjangnya adalah prgram pelatihan karyawan yang dikelola secara efektif dan profesional.

PENUTUP

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 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

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James, L.John M, et.al. 2002. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold, O'Donnell, dan Wihrich Heinz. 2002. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Lawlor, Alan. 2003 *Manual Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: SIUP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006.

- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Siondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. & Rivianto J. 2000. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Seri Produktivitas Kerja II, Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. Swastha, Basu. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty Wursanto, I.G. 2002. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.