

Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) Kantor Pelayanan Anjir Pasar Di Kabupaten Barito Kuala

ABSTRAK

Muhammad Reza Fadilah¹, Hairul, SE, MM², Syahrani, SE, MM³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310475

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125097401

Email : rezafadilah70.rf@gmail.com

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui kebijakan apa yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar di Kabupaten Barito Kuala ? (2). Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar di Kabupaten Barito Kuala ? (3). Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi pendukung pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar di Kabupaten Barito Kuala ? Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah Supervisor kantor pelayanan Anjir Pasat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan kebijakan yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar, 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 (BPJS) agar semua dapat terlindungi secara baik. Faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia meliputi rendahnya keahlian, rendahnya mentalitas sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia. Sedangkan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia meliputi, kebijakan, knowledge sharing, pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci : Kebijakan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) To find out what policies are applied in the development of human resources at PT. PLN (Persero) Anjir Pasar service office in Barito Kuala Regency ? (2). To find out what are the factors that hinder the development of human resources at PT. PLN (Persero) Anjir Pasar service office in Barito Kuala Regency ? (3). To find out what factors are supporting the development of human resources at PT. PLN (Persero) Anjir Pasar service office in Barito Kuala Regency ? This research method uses a qualitative descriptive method. The informants in this study were the supervisor of the Anjir Pasat service office. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation studies.

The results showed that the policies applied in the development of human resources at PT. PLN (Persero) Anjir Pasar service office, by providing opportunities for all employees to continue their education to the tertiary level, providing education and training activities for all employees so that employee skills are better, paying attention to employee welfare so that the income they earn can support living costs and provide health insurance through health insurance (BPJS) so that all can be well protected. The inhibiting factors for the development of human resources include low expertise, low mentality of human resources and behavior of human resources. Meanwhile, the supporting factors for human resource development include policies, knowledge sharing, education and training.

Keywords: Policy, Development, Human Resources

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan digitalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan kompetitif dengan perusahaan yang lainnya agar dapat bersaing secara sehat. Tentunya dalam hal ini menjadi perhatian perusahaan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan digitalisasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam perkembangan serta agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lain dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia

yang dimiliki, sumber daya manusia adalah salah sebuah asset yang sangat berharga bagi perusahaan dan harus dikembangkan mengikuti perkembangan digitalisasi saat ini.

Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi penggerak, pemikir, perencana, palaksanaan, serta pengendali untuk mencapai tujuan yang telah tetapkan perusahaan agar tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan harus

menjaga sumber daya manusia dengan baik. Saat ini sumber daya manusia yang dimiliki harus mampu berkembang serta mempunyai kualitas yang terbaik dan berintegritas. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi pemerintahan ataupun organisasi swasta.

PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang mensuplay listrik kepada 2 Kecamatan, 30 Desa, yang ada di Barito Kuala. Tentu dalam hal ini untuk menjaga pasokan listrik agar tetap tersalur 24 jam dalam sehari, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, dari segi administrasi yaitu pada pemasangan baru listrik prabayar yang melayani 2 Kecamatan yaitu Anjir Pasar & Kecamatan Anjir Muata, perubahan daya listrik, dan pelayanan teknik dalam penanganan gangguan berupa listrik padam.

Supervisor PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar harus

memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dan mengembangkan agar mampu beradaptasi pada perkembangan digitalisasi saat ini. Dengan memperhatikan serta mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki perusahaan tentunya manajemen dari PT. PLN (Persero) mengharapkan timbal balik untuk dapat meningkatkan kemajuan kontribusi perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi dalam suatu organisasi perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi agar tujuan-tujuan organisasi perusahaan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik, dan maksimalnya penggunaan fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

Unsur yang paling penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia karena manusia sebagai pengatur semua unsur tersebut dalam organisasi

perusahaan, maka dari itu diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam sumbangsi setiap kegiatan ataupun aktifitas yang di inginkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa sumber daya manusia yang digunakan berjalan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, masyarakat., dan organisasi

Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar akan kurang maksimal. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan dinamika lingkungan pada perkembangan digitalisasi pada saat ini. Perubahan serta perkembangan harus membutuhkan dukungan dari semua pihak. Terutama peranan dari manajemen PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir

Pasar, sangat diperlukan sebagai langkah 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 sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar 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 karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu ditemukan juga rendahnya keahlian dari sumber daya yang dimiliki padahal hal tersebut berpengaruh besar terhadap jalannya suatu pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk itu program pengembangan sumber daya manusia hendaknya dievaluasi dengan cermat dan teliti untuk meningkatkan

kualitas dari sumber daya manusia. Pengembangan ini hendaknya menyesuaikan dan bertujuan untuk peningkatan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, dan moral dari sumber daya manusia agar bekerja lebih produktif.

Seperti yang dikemukakan oleh Supervisor PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar. Beliau mengatakan, untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, maka salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan ini adalah salah satu upaya untuk mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia agar dapat bersaing di era digitalisasi saat ini. Pelatihan dan pendidikan bagi karyawan PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar memiliki pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri.

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 (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar yang ada di Kabupaten Barito Kuala dapat terlaksana sesuai visi dan misi perusahaan PT. PLN (Persero), untuk meningkatkan pelayanan yang cepat, tepat, integritas dan transparan. Dengan demikian mengingat begitu pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas serta bermutu dan tentunya penuh loyalitas terhadap perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kebijakan pengembangan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar di Kabupaten Barito Kuala.

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 (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang mensuplay listrik kepada 2 kecamatan pada bagian Kabupaten Barito Kuala, khususnya Kecamatan Anjir Muara dan Kecamatan Anjir Pasar yang terdiri dari 30 Desa, perusahaan menjalankan bisnis pada bidang distribusi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Barti Kuala. Yang terbagi pada 2 bagian bidang pelayanan yaitu. Pada pelayanan jasa dalam bentuk administrasi yaitu membantu

masyarakat dalam pengurusan yang bersifat admnistrasi seperti pemasangan listrik baru bagi masyarakat yang belum mempunyai listrik, hal ini biasa sering kita temukan ketika membangun sebuah rumah baru, maka pasti akan membutuhkan penerangan untuk rumah konsumen calon pelanggan tersebut.

Pada bidang pelayanan teknik 24 jam dalam satu hari penuh, menerima serta menangani laporan yang bersifat secara teknis seperti berupa listrik padam dirumah konsumen/pelanggan. Dengan cepat tim teknik pelayanan pada bidang bagian teknik kantor pelayanan Anjir Pasar akan merespon laporan pelanggan tersebut serta menindaklanjuti secara langsung agar gangguan tersebut dapat teratasi dan normal Kembali, untuk menunjang pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang vital dalam setiap kegiatan ataupun aktifitas yang dilaksanakan perusahaan listrik negara tersebut. Tanpa adanya dukungan sumber

daya manusia yang kompeten, kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar akan kurang maksimal. Tentu hal ini lah yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas sesuai dengan dinamika lingkungan pada perkembangan digitalisasi pada saat ini. Perubahan serta perkembangan harus membutuhkan dukungan dari semua sumber daya yang terlibat didalamnya. Terutama peranan dari manajemen PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar sangat diperlukan sebagai langkah atas tindakan yang nyata. Untuk meningkatkan kualitas mutu dari sumber daya manusia secara menyeluruh agar berkembang secara lebih produktif dan efektif.

Namun masalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar,

yang sekarang ini masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu jabatan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu ditemukan juga rendahnya keahlian dari sumber daya yang dimiliki padahal hal tersebut berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat secara umum.

Adapun beberapa faktor yang menjadi faktor penghambat jalannya pengembangan sumber daya manusia yang sedang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar diantaranya rendahnya keahlian dari sumber daya manusia hal tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Selanjutnya faktor penghambat yang kedua ditemukan 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 individu. 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 Supervisor kantor pelayanan Anjir Pasar. Beliau mengatakan, untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, maka salah satunya melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan Pendidikan disini merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan mutu dan kompetensi dari sumber daya manusia. pelatihan dan pendidikan bagi karyawan PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar memiliki dampak menuju arah positif dalam peningkatan kompetensi sumber

daya manusia. Faktor kedua yang menjadi pendukung pengembangan sumber daya manusia adalah *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). *Knowledge Sharing* merupakan salah satu upaya yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar. *Knowledge sharing* merupakan manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, pengalaman, ide yang dimiliki karyawan atau skill dari seseorang karyawan untuk berbagi bertukar informasi satu sama lain, dengan *knowledge sharing* maka akan tercipta suatu kerja sama yang mumpuni dan terciptanya tim yang handal. Dan faktor pendukung ketiga adalah kebijakan bagaimana seorang pimpinan dalam mempengaruhi anggota yang dipimpinya agar dengan suka rela dan mau melaksanakan suatu kegiatan yang telah direncanakan dalam perencanaan time line yang telah dibuat oleh perusahaan dan diarahkan oleh pimpinan yang berwenang.

Agar berjalan sesuai keinginan perusahaan dengan kualitas yang bisa dipertanggungjawabkan dengan hasil yang optimal .

PENUTUP

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

1. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar, 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 (BPJS) 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 (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar.

2. Faktor penghambat pengembangan kualitas sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar. 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 (Persero) kantor pelayanan Anjir Pasar. 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 Istemewa 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.
- Herman. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Jaya Agung