

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PLN (PERSERO) ULP AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Srie Mulyana ¹, Sugianor ², M. Husaini ³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail: sriemulyana79@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penerapan pendekatan dimana diharapkan secara bersama-sama dapat terwujud keseimbangan antara tujuan perusahaan dan karyawan. Permasalahan yang terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah, kurangnya pemahaman karyawan Tenaga Alih Daya dalam mengoperasikan program, kurangnya ketelitian karyawan Tenaga Alih Daya mengenai pelayanan yang diberikan dibagian loket pelayanan. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam kehadiran pada saat masuk kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara snowball sampling berjumlah 10 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. PLN ULP Amuntai masih kurang baik. Tugas kerja pelaksanaan sesuai bidang keahlian dan pelaksanaan tugas dalam pelayanan cukup baik. Aspek Kualitas Kerja dimana antusiasme dan proses kerja cukup baik. Aspek Kuantitas, kecepatan kerja cukup baik dan tanggung jawab kurang baik. Aspek Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas cukup baik dan ketetapan masuk kantor kurang baik. Aspek Efektivitas Biaya dimana penggunaan biaya dan keefektifan tarif sudah baik. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN ULP Amuntai adalah kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan kurangnya sumber daya manusia dibidang tenaga alih daya. Aspek pendorong manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN ULP Amuntai adalah adanya pembagian tugas yang baik. Guna meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia pada, maka disarankan kepada Manager PLN Amuntai untuk dapat mengajukan penambahan SDM dibidang karyawan Tenaga Alih Daya.

Kata kunci : Manajemen, SDM

ABSTRACT

Human Resource Management is the implementation of an approach where it is hoped that together a balance can be achieved between company and employee goals. Problems related to Human Resources Management at PT. PLN (Persero) ULP Amuntai North Hulu Sungai Regency is a lack of understanding by Outsourced Employees in operating the program, a lack of accuracy by Outsourced Employees regarding the services provided at the service counter. Lack of employee discipline in attendance when coming to work. This research uses a qualitative approach. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The data source was taken through snowball sampling, totaling 10 people. The results of the research show that Human Resources Management at PT. PLN ULP Amuntai is still not good. Carrying out work assignments according to the field of expertise and carrying out tasks in the service is quite good. Aspect of Work Quality where enthusiasm and work processes are quite good. Quantity aspect, work speed is quite good and responsibility is not good. The aspect of punctuality in completing tasks is quite good and the timeliness of entering the office is not good. Cost Effectiveness Aspect where the use of costs and tariff effectiveness is good. Inhibiting factors for human resource management at PT. PLN ULP Amuntai is a lack of employee responsibility for the tasks given and a lack of human resources in the field of outsourcing. Driving aspects of human resource management at PT. PLN ULP Amuntai is a good division of tasks. In order to improve Human Resource Management, it is recommended that the PLN Amuntai Manager apply for additional human resources in the field of Outsourced Employees.

Keywords: Management, HR

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia di perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengatur sumber daya manusianya atau pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja (karyawan) perusahaan di waktu yang akan datang dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang telah lalu oleh karena itu manusia perlu dikelola secara tepat agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan dapat menjalankan kewajiban agar mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan dimana diharapkan secara bersama-sama dapat terwujud keseimbangan antara tujuan perusahaan dan karyawan. Pengelolaan sumber daya tersebut tentu perlu adanya dukungan dari semua aspek sumber daya manusia namun dipihak lain perusahaan tidak boleh melupakan hak-hak karyawan sehingga karyawan nyaman dalam perusahaan tersebut.

PT.PLN (PERSERO) memiliki beberapa bagian atau bidang salah satunya bagian SDM dan Organisasi. Penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan di PT. PLN (PERSERO) sangat bergantung pada kinerjadari bagian SDMO atau singkatan dari Sumber Daya Manusia dan Organisasi. SDMO ini terbagi dua bagian yaitu pengembangan dan administrasi. Bagian pengembangan memiliki tugas menganalisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi jabatan dengan kebutuhan kompetensi jabatan, membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan, menganalisis kebutuhan diklat yang diperlukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pegawai, mengagendakan kegiatan Deputy Manajer Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk kelancaran tugas, membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.

Bagian administrasi mempunyai tugas mengelola file administratif SDM (Sumber Daya Manusia) yang meliputi, Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD), absensi pegawai, penilaian kinerja pegawai, pembayaran gaji dan tunjangan lainnya, biaya perawatan kesehatan, update biodata pegawai, kesejahteraan, hak- hak pegawai dan pensiunan untuk kinerja pegawai.

Menurut manajer SDM (Sumber Daya Manusia) PT.PLN (PERSERO) indikator-indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah menyangkut aspek-aspek kerajinan bekerja, kedisiplinan, memelihara alat-alat kantor dengan baik, kooperatif, memiliki rencana kerja berdasarkan petunjuk atasan tentang pelaksanaan di lapangan hingga pembuatan laporan dan karenanya bagian SDM dan Organisasi ini menerapkan program Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) agar perusahaan dapat melakukan pendekatan yang lebih sistematis dan modern dalam mengelola sumber daya manusia perlu didasari oleh dua hal yaitu, informasi tentang kebutuhan kompetensi perusahaan dan informasi tentang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan maka ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman karyawan bidang TAD (Tenaga Alih Daya) dalam mengoperasikan program, hal ini terlihat dari TAD yang menangani tersebut melakukan kesalahan pada saat mengecek data pelanggan lewat aplikasi PLN Mobile, apakah pelanggan tersebut memiliki kwh meter subsidi atau non subsidi, disini karyawan melakukan kesalahan yang faktanya non subsidi menjadi bersubsidi karna hal tersebut membuat perusahaan rugi hendaknya karyawan

lebih teliti dan lebih memahami lagi dalam mengoperasikan program aplikasi tersebut sehingga tidak terjadi lagi kesalahan dalam pengecekan data yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

2. Kurangnya ketelitian karyawan TAD (Tenaga Alih Daya) mengenai pelayanan yang diberikan dibagian pelayanan administrasi, hal ini terlihat dari kurang telitinya karyawan dalam menginput data pelanggan, karna banyaknya surat PK (perintah kerja) dan banyaknya pelanggan yang di tangani, sehingga jadi kurang teliti. Dalam pemberian tugas ke petugas juga tidak termonitor, balik lagi banyaknya surat PK(perintah kerja) sehingga jadi kurang termonitor. Dapat dilihat dari kejadian ini, banyaknya pelanggan yang komplain karna keterlambatan pengerjaan, sesuai dengan surat SPJBTL, pengerjaan dilakukan 5 hari kerja paling lambat, tetapi masih banyaknya petugas yang belum datang ketempat pelanggan hal ini disebabkan karna dalam pemberian tugas ke petugas tidak termonitor.
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan bidang TAD (Tenaga Alih Daya) dalam kehadiran pada saat masuk kerja, karyawan masih datang terlambat dari waktu yang telah di tentukan. Seperti yang terlihat pada bulan agustus sampai dengan september 2023, seperti yang terlihat ada beberapa karyawan yang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja.

METODE

Penelitian ini membahas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penerapan pendekatan dimana diharapkan secara bersama-sama dapat terwujud keseimbangan antara tujuan perusahaan dan karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jalan Norman Umar No 157. Kecamatan Amuntai Tengah, Kabupaten Hulu Sungai Utara, Kalimantan Selatan.

Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik Analisis Data menggunakan teori analisis Spradley yang meliputi analisis domain, analisis taksonomi, analisis komponensial, dan analisis tema kultural. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara snowball sampling berjumlah 10 orang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teori menurut Pandi Afandi (2018:10) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan pelayanan di PT PLN:

a. Tugas Kerja

Tugas kerja adalah yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

1) Pelaksanaan tugas sesuai bidang keahlian Skill pegawai

Tugas adalah sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan yang merupakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang atau organisasi. Sedangkan tugas pokok adalah sasaran utama yang dibebankan kepada organisasi.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik, karena job kerjanya berdasarkan dengan keahlian para pegawai, namun dibagian bidang TAD masih ada beberapa pekerjaan yang masih saling over satu sama lain karena ada beberapa

pekerjaan yang dimana karyawan kurang paham.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah tugas kerja sebagai indikator MSDM.

2) Melaksanakan tugas dalam pelayanan kepada masyarakat

Setiap kegiatan yang diperuntukkan atau ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa di dalam pelayanan gangguan perhatian petugas yang memberikan pelayanan cukup baik, karena dalam pemberian pelayanan keinginan dan kebutuhan pelanggan diberikan yang terbaik misalnya dalam pelayanan gangguan dari rumah ke rumah, namun hanya saja kendalanya selisih hari kerja dan dibahan material yang kosong sehingga pelanggan harus menunggu.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah tugas kerja sebagai indikator MSDM.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

1) Antusiasme

Merupakan sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa antusiasme dari pegawai yang ada disana cukup baik karena partisipasi kerjanya baik, tetapi dibagian bidang tenaga alih daya masih naik turunnya antusiasme dari mereka. Masih ada beberapa pekerjaan sering di over satu sama lain, saling membantu dalam bekerjanya pun masih kurang, sehingga secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja, namun pegawai PLN tetap memberikan arahan atau teguran lewat COC (*Code Of Conduct*).

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah kualitas kerja sebagai indikator MSDM.

2) Proses Kerja

Proses kerja merupakan bagian penting dimana pekerjaan dijalankan dan digunakan dalam suatu organisasi seperti membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, serta tindakan perbaikan.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam proses kerja cukup baik, karena dalam mengatur pembagian tugas kerja sudah diatur sama rata dan juga cepat dalam menyelesaikan tindakan perbaikan. Terkait dengan subsidi listrik pasang baru, jadi sebenarnya sistem dari PLN sudah tahu mana yang bersubsidi dan yang non subsidi dan benar kejadian seperti ini diluar dari PLN karena ini kecurangan dari pelanggannya dan dari Aplikasi PLN Mobile tidak terdapat penyaring/filter untuk mengetahui sehingga masih ada kejadian seperti ini, tetapi PLN tetap melakukan pendataan yang dikerjakan oleh petugas BILLMAN agar menghindari resiko di awal.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa

ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah kualitas kerja sebagai indikator MSDM.

c. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini bisa di lihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

1) Kecepatan kerja

Kecepatan kerja adalah kecepatan Anda menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam pekerjaan Anda. Kecepatan seorang karyawan dapat berubah tergantung pada lingkungan kerja mereka, intensitas kebutuhan klien mereka atau jumlah klien yang mereka layani.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Utara dalam kecepatan kerja cukup baik karena sudah konsisten dan bertanggung jawab dengan job kerja masing-masing, dalam pengerjaan AIL, PB, dan TD sudah dilayani dan dikerjakan dengan stabil, namun ada beberapa kendala dalam pelayanan PB, karena Aplikasi PLN CRM yang digunakan bisa mengalami gangguan tergantung dari jaringan dan server.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satunya adalah kuantitas sebagai indikator MSDM.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab kurang baik, karena masih ada pekerjaan dibidang TAD yang menumpuk yaitu dalam mengarsip AIL (Arsip Induk Langgan) yang harus diupload sesuai target yang diminta pemimpin, dan menscan berkas-berkas AIL yang menumpuk.

Hal ini tidak sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satunya adalah kuantitas sebagai indikator MSDM.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

1) Tepat dalam menyelesaikan pekerjaan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus selesai dalam waktu sebagaimana telah ditentukan berdasarkan rancangan kerja, agar pekerjaan tidak tertunda.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik, karena pekerjaan dan job kerja yang diberikan diselesaikan dengan tepat waktu. Namun dan yang bekerja disana pun sudah melakukan tanggung jawabnya, namun apabila ada salah satu karyawan yang tidak masuk kantor maka mengakibatkan tidak sinkronnya pelayanan yang diberikan dibagian loket.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa

ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah ketepatan waktu sebagai indikator MSDM.

2) Ketetapan waktu masuk kantor

Sebuah tindakan dimana seorang pegawai melakukan kegiatan datang ke kantor berdasarkan jam yang telah di atur secara tepat waktu atau tidak terlambat dari waktu yang telah di tentukan.

Hasil Wawancara, observasi dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara kurang baik, karena masih ada karyawan yang terlambat dan tidak sesuai dengan jam yang telah diatur ketetapannya.

Hal ini tidak sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah ketepatan waktu sebagai indikator MSDM.

e. Efektivitas biaya

Efektivitas biaya dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) mengacu pada sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan menggunakan sumber daya manusia secara efisien. Ini melibatkan penilaian terhadap sejauh mana pengeluaran SDM, seperti gaji dan tunjangan, dapat menghasilkan hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

1) Penggunaan biaya yang tepat dan efisien

Penggunaan biaya efektif dan efisien adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam menjalankan operasinya sehari-hari.

Hasil wawancara, dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik, karena penggunaan biaya sudah tepat dan efisien dan pengelolaan biaya anggaran perminggunya sudah digunakan dengan tepat dan seefisien mungkin.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah efektivitas biaya sebagai indikator MSDM.

2) Keefektifan tarif

Keefektifan tarif dalam konteks manajemen sumber daya manusia mengacu pada sejauh mana sistem penggajian atau tarif yang diterapkan oleh suatu organisasi dapat mendukung tujuan manajemen sumber daya manusia. Tarif yang efektif harus mampu memotivasi karyawan, mempertahankan bakat, dan menciptakan hubungan yang seimbang antara imbalan dan kontribusi pekerja terhadap organisasi. Dengan demikian, keefektifan tarif berkaitan erat dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal dan memastikan keberlanjutan organisasi.

Hasil Wawancara, dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik, karena keefektifan tarif dalam menjalankan pengendalian perusahaan senantiasa dioptimalkan dan semua kegiatannya berjalan efektif sesuai dengan rencana. Oleh sebab itu dilakukan pengendalian agar suatu tujuan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan dicapai dengan semaksimal mungkin.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu nya adalah efektivitas biaya sebagai indikator MSDM.

f. Faktor Pendorong

1) Adanya pembagian tugas yang baik

Dalam menetapkan tugas dalam pengorganisasian yaitu kegiatan membagi tugas, tanggung jawab dan wewenang diantara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pembagian tugas yang baik dalam tim MSDM melibatkan alokasi pekerjaan yang terfokus pada keahlian dan pengalaman karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Pandi Afandi, (2018:10) yang mengatakan bahwa ada lima indikator MSDM yang sering digunakan untuk mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satunya adalah kualitas kerja sebagai indikator MSDM.

g. Faktor Penghambat

1) Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kurangnya komunikasi, motivasi, insentif, pengakuan, pelatihan, dan ketidakjelasan peran dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan dan tanggung jawab karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki aspek-aspek tersebut melalui strategi pengembangan komunikasi, motivasi, insentif, pengakuan, pelatihan, dan klarifikasi peran.

2) Kurangnya sumber daya manusia dibidang tenaga alih daya

SDM dalam konteks perusahaan merujuk pada Sumber Daya Manusia. Ini mencakup semua individu yang bekerja di perusahaan tersebut. Pengelolaan SDM melibatkan perekrutan, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan kebijakan terkait dengan karyawan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut efisien, produktif, dan berkembang sesuai dengan tujuan dan nilai perusahaan.

Hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengakui pentingnya memiliki SDM berkualitas dalam bidang tenaga alih daya PLN. Mereka menyadari bahwa kurangnya SDM berkualifikasi dapat menghambat efisiensi, kualitas layanan, dan kinerja operasional. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya meningkatkan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM, serta meningkatkan program insentif dan pengembangan karir untuk mempertahankan para profesional yang berkualitas dan tetap termotivasi dalam industri yang kompetitif. Observasi lapangan juga menemukan bahwa keterbatasan SDM dapat mengakibatkan kurangnya sinkronisasi pekerjaan.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) ULP Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara, dapat dikatakan kurang baik karena masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya dilihat dari beberapa hal diantaranya mengenai dari variabel-variabel yang terbagi dari beberapa indikator yaitu Tugas Kerja indikator Pelaksaaan tugas sesuai bidang keahlian cukup baik karena job kerjanya sudah sesuai berdasarkan bidang keahliannya, Pelaksanaan tugas dalam

pelayanan kepada masyarakat cukup baik karena dari segi pelayanan kebutuhan pelanggan diberikan yang terbaik. Kualitas Kerja, Antusiasme belum baik karena ada beberapa pekerjaan yang masih saling over satu sama lain, Proses kerja cukup baik karena dalam mengatur pembagian tugas kerja sudah diatur sama rata. Kuantitas, indikator Kecepatan kerja cukup baik karena sudah konsisten dan bertanggung jawab dengan job kerja masing-masing, Tanggung jawab belum baik karena masih ada pekerjaan yang menumpuk dalam mengarsip induk langganan. Ketepatan waktu dengan indikator, Tepat dalam menyelesaikan tugas cukup baik karena dari segi pekerjaan dan job kerja yang diberikan diselesaikan dengan tepat waktu hanya yang awalnya apabila ada salah satu karyawan yang tidak masuk kantor maka akan mengakibatkan tidak sinkronnya pelayanan yang diberikan dibagian loket, dan Ketepatan waktu masuk kantor belum baik karena masih ada karyawan yang terlambat dalam masuk kantor/tidak tepat waktu dan itu terjadi beberapa kali., pada Efektivitas biaya dengan indikator Penggunaan biaya yang tepat dan efisien sudah baik karena pengelolaan biaya anggaran perminggunya sudah digunakan dengan tepat dan seefisien mungkin, Keefektifan tarif sudah baik karena manajemen sumber daya manusia yang efisien jadi dapat mendukung keefektifan tarif dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi ada 2 faktor pendorong dan faktor penghambat, yaitu Adanya perencanaan yang baik, Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan Kurangnya kecepatan dalam memberikan pelayanan pasang baru dan tambah daya.

DAFTAR PUSTAKA

Anomim, Peraturan Perdir 0037.P.DIR.2022 – PERDIR TTG Organisasi dan Tata Kerja PLN

Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.

Eko Putro Widoyoko. (2014). *Penilaian Hasil Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fathoni, Abdurrahmat, Prof, DR, M.Si, 2014. "Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta ; PT RINEKA CIPTA.

Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

JumadilAqsha, 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Lurah Nunukan Utara Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara". Muhammadiyah Makassar University Press.

Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. " Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Rayon Tanggarong (Subagyo) " *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(2)2015:1098-1112

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.



Priyono, 2007. Pengantar Manajemen: Penerbit Zifatama Publisher.

Sastrapoera, Komaruddin, Prof, Pengantar Manajemen Perusahaan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada: 1994) hlm 7.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Susan, Eri, 2019. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tim Penyusun, (2022). Pedoman Penyusunan Dan Penulisan Skripsi Program Studi S1 Administrasi Publik. Penerbit STIA Amuntai

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Widyah Ayu Pratiwi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULSELBAR"