

Analisis Manajemen SDM Pada PT Bukit Asam Terhadap Pelatihan Karyawan

Yosi
Manajemen
Email : Yosiaaja@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan senantiasa akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan menekankan disiplin dan tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya merupakan suatu hal yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung adalah Perusahaan yang semakin lama semakin berkembang dan mengalami perubahan, Perubahan disini meliputi perubahan dalam teknologi. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi.

Pelatihan tanpa penilaian kebutuhan terlebih dahulu akan menghasilkan pelatihan yang tidak tepat guna dan pemborosan biaya perusahaan. Program pelatihan yang terencana dengan baik dan disertai dengan kelengkapan berbagai fasilitas di dalam pelatihan termasuk kejelasan materi yang menyangkut kebutuhan pekerjaannya serta kesiapan pelatih dalam membimbing karyawan untuk lebih aktif di dalam pelatihan, akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci: Aset, Pelatihan, Karyawan, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan senantiasa akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya dengan menekankan disiplin dan tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Larasati Ahluwalia, 2020) (Triyanti, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya merupakan suatu hal yang berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Hidayat, 2014) (Tuhuteru & Iriani, 2018). Selain itu, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu menghadapi persaingan global dan tatanan baru dibidang ekonomi, sosial, politik dan budaya. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawannya yaitu dengan menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawannya (Damayanti, 2019) (Kasus et al., 2017) (Octavia et al., 2020).

Sesuai dengan program pengembangan ketahanan energi nasional, pada 1993 Pemerintah menugaskan Perseroan untuk mengembangkan usaha briket batu bara. Pada 23 Desember

2002, Perseroan mencatatkan diri sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia dengan kode perdagangan “PTBA”. Pada tanggal 29 November 2017, menjadi catatan sejarah bagi PTBA saat menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa. Agenda utama dalam RUPSLB PTBA mencakup tiga hal, yakni persetujuan perubahan Anggaran Dasar Perseroan terkait perubahan status Perseroan dari Persero menjadi Non-Persero sehubungan dengan PP 47/2107 tentang Penambahan Penyertaan modal Negara Republik Indonesia kedalam Modal Saham PT Inalum (Persero), Persetujuan Pemecahan Nominal Saham (stock split), dan Perubahan susunan Pengurus Perseroan. Dengan beralihnya saham pemerintah RI ke Inalum, ketiga perusahaan tersebut resmi menjadi anggota Holding BUMN Industri Pertambangan, dengan Inalum sebagai induknya (Holding). Tanggal 14 Desember 2017, PTBA melaksanakan pemecahan nilai nominal saham. Langkah untuk stock split diambil perseroan untuk meningkatkan likuiditas perdagangan saham di Bursa Efek serta memperluas distribusi kepemilikan saham dengan menjangkau berbagai lapisan investor, sekaligus untuk mendukung program “Yuk Nabung Saham”. Komitmen yang kuat dari Bukit Asam dalam meningkatkan kinerja perusahaan merupakan faktor fundamental dari aksi korporasi tersebut.

Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung adalah Perusahaan yang semakin lama semakin berkembang dan mengalami perubahan, Perubahan disini meliputi perubahan dalam teknologi. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi (Putra et al., 2021) (Hamdani et al., 2018). Jabatan-jabatan tertentu akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi. Karyawan yang menduduki jabatan-jabatan tertentu juga dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian agar mampu menjalankan tugasnya sesuai jabatan yang dijalani (Fauzi et al., 2021) . Jika karyawan akan menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang ia jalankan sekarang, maka karyawan dituntut untuk memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan yang disyaratkan pada posisi atau jabatan (Biilmilah & Darwis, 2017) (Ahluwalia, 2020), hal ini merupakan kendala yang dihadapi oleh karyawan, karena masih ada beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimal yang dibutuhkan oleh perusahaan (Sedyastuti et al., 2021) (Alita et al., 2021). Masalah diatas merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan karyawan sesuai dengan keahlian serta latar belakang pendidikan karyawan.

Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori serta konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Harumy, T.H.F., Julham Sitorus, 2018) (Mahmuda et al., 2021) (Logo et al., 2020). Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Darwis, 2019) (Surahman & Nursadi, 2019).

Kinerja

Kinerja pola perilaku dan tindakan dari para pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan pegawai dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi (Nauvallia & Martini, 2020). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Hidayat, 2014) (Arbiansyah & Kristianto, 2010) (Ruslaini et al., 2021). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Ardian & Fernando, 2020) (Borman et al., 2017). Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Kusniyati, 2016) (Febrian & Ahluwalia, 2020). Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nuh, 2021) (Bhara & Syahida, 2019).

METODE

Metode penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis statistik deskriptif adalah proses menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul terlebih dahulu sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi (Febrian et al., 2021)(Anggarini, 2021). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Suaidah et al., 2018) (Angga et al., n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PT. Bukit Asam

Menganalisis Karyawan PT. Bukit Asam Yaitu mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing karyawan. Hal diatas mengemukakan bahwa sebelum mengadakan pelatihan, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terlebih dahulu untuk menentukan apakah benar-benar ada kebutuhan akan pelatihan di perusahaan tersebut. Karena pelatihan tanpa penilaian kebutuhan terlebih dahulu akan menghasilkan pelatihan yang tidak tepat guna dan pemborosan biaya perusahaan.

Penyelesaian Masalah

Untuk mengatasi permasalahan tersebut sebaiknya PT. Bukit Asam membuat program potensi karyawan yang dikembangkan dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi karyawan, akan membuat karyawan lebih stabil dalam bekerja, termotivasi, kemampuannya bertambah, dan sekecil mungkin akan terhindar dari berbagai kesulitan dalam pekerjaannya. Program pelatihan yang terencana dengan baik dan disertai dengan kelengkapan berbagai fasilitas di dalam pelatihan termasuk kejelasan materi yang menyangkut kebutuhan pekerjaannya serta kesiapan pelatih dalam membimbing karyawan untuk lebih aktif di dalam pelatihan, akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja mereka.

Kesesuaian materi yang disampaikan serta dapat memenuhi kebutuhan kerja mereka akan memberikan kepuasan sendiri bagi karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan setiap ilmu dan pembelajaran yang

diberikan dan disampaikan didalam program pelatihan, sehingga semua itu dapat bermanfaat bagi perbaikan performa kerja karyawan. Karyawan juga dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu kesempatan bagi karyawan untuk bisa mengembangkan diri mereka dengan mengikuti program pelatihan, dapat memberikan kepuasan bagi mereka.

Kesimpulan

Pelatihan tanpa penilaian kebutuhan terlebih dahulu akan menghasilkan pelatihan yang tidak tepat guna dan pemborosan biaya perusahaan. Program pelatihan yang terencana dengan baik dan disertai dengan kelengkapan berbagai fasilitas di dalam pelatihan termasuk kejelasan materi yang menyangkut kebutuhan pekerjaannya serta kesiapan pelatih dalam membimbing karyawan untuk lebih aktif di dalam pelatihan, akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja mereka.

REFERENSI

- Ahluwalia, L. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(1), 283.
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 1–5.
- Anggarini, D. R. (2021). *Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020*. 9(2), 345–355.
- Arbiansyah, G., & Kristianto, D. (2010). Pemetaan Model Tata Kelola Teknologi Informasi Yang Menunjang Strategi Dan Visi Organisasi Di Indonesia Pada Bank Swasta Xyz. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*.
- Ardian, A., & Fernando, Y. (2020). Sistem Informasi Manajemen Lelang Kendaraan Berbasis Mobile (Studi Kasus Mandiri Tunas Finance). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 10–16.
- Bhara, A. M., & Syahida, A. R. (2019). Pengaruh Iklan “Shopee Blackpink Sebagai Brand Ambassador” Terhadap Minat Belanja Online Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(4), 288–296.
- Biilmilah, R., & Darwis, D. (2017). Audit Kinerja Sistem Informasi Penelusuran Perkara pada Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas IA Bandar Lampung. *Jurnal Tekno Kompak*, 11(1), 18–23.
- Borman, R. I., Rosidi, A., & Arief, M. R. (2017). Evaluasi penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (simpeg) di badan kepegawaian daerah kabupaten pamekasan dengan pendekatan human-organization-technology (hot) fit model. *Respati*, 7(20).
- Damayanti, N. N. (2019). Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu*

- Komputer (JTIK)*, 6(4).
- Darwis, D. (2019). Komparasi Metode Scoring System dan Profile Matching untuk Mengukur Kinerja Karyawan pada PT Wahana Rahardja. *Jurnal Komputasi*, 7(2).
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021). Mapping potential sectors based on financial and digital literacy of women entrepreneurs: A study of the developing economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(2 Special Issue), 318–327. <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2SIART12>
- Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi pada Niat Pembelian di E-Commerce. *J. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 254. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.19967>
- Febrian, A., Bangsawan, S., Ms, M., & Ahadiat, A. Y. I. (2021). Digital Content Marketing Strategy in Increasing Customer Engagement in Covid-19 Situation. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 13(01), 4797–4805. <https://doi.org/10.31838/ijpr/2021.13.01.684>
- Hamdani, H., Wahyuni, N., Amin, A., & Sulfitra, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Periode 2014-2016). *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 62. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.55>
- Harumy, T.H.F., Julham Sitorus, M. L. (2018). Sistem Informasi Absensi Pada Pt . Cospar Sentosa Jaya Menggunakan Bahasa Pemrograman Java. *Jurnal Teknik Informartika*, 5(1), 63–70.
- Hidayat, R. (2014). Sistem Informasi Ekspedisi Barang Dengan Metode E-CRM Untuk Meningkatkan Pelayanan Pelanggan. *Sisfotek Global*.
- Kasus, S., Jl, P., Agung, S., Pramita, G., Lestari, F., Teknik, F., Studi, P., Sipil, T., & Indonesia, U. T. (2017). *Analisis Kinerja Persimpangan Bersinyal di Kota Bandar Lampung pada Masa Pandemi Covid -19*. 19.
- Kusniyati, H. (2016). Culture is a way of life that developed and shared by a group of people , and inherited from one technology as a competitive sector that can added value to the business processes that run . The development of information and communication technology make. *APLIKASI EDUKASI BUDAYA TOBA SAMOSIR BERBASIS ANDROID Harni*, 9(1), 9–18.
- Larasati Ahluwalia, K. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Dan Keseimbangan Pekerjaan-Rumah Di Masa Pandemi Ncovid-19. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124–130.
- Mahmuda, S., Sucipto, A., & Setiawansyah, S. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB)(Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 14–23.
- Monitoring, A., Pembelian, T., Stok, P. D. A. N., Mukti, T. A., Ridho, I. I., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., Banjari, A., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., Banjari, A., Informatika, T., Informasi, T., Islam, U., Muhammad, K., & Banjari, A. (n.d.). *BARANG DISTRIBUTOR BARANG BERBASIS WEB PADA PT . SEJAHTERA SUKSES SEJATI*.
- Nauvallia, S., & Martini, E. (2020). Pengaruh Celebrity Endorser Gita Savitri Terhadap

- Keputusan Pembelian Produk Online Shop Femme Outfit Di Media Sosial Instagram. *EProceedings ...*, 7(2), 2254–2261.
- Nuh, A. (2021). Perancangan Sistem Informasi Inventory Barang. *Perancangan Sistem Informasi Inventory Barang*, 53(9), 1689–1699.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Putra, M. W., Darwis, D., & Priandika, A. T. (2021). Pengukuran Kinerja Keuangan Menggunakan Analisis Rasio Keuangan Sebagai Dasar Penilaian Kinerja Keuangan (Studi Kasus: CV Sumber Makmur Abadi Lampung Tengah). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 48–59.
- Ruslaini, R., Abizar, A., Ramadhani, N., & Ahmad, I. (2021). PENINGKATAN MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI PEMASARAN PADA UMKM OJESA (OJEK SAHABAT WANITA) DALAM MENGATASI LESS CONTACT EKONOMI MASA COVID-19. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 139–144.
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Suaidah, S., Warnars, H. L. H. S., & Damayanti, D. (2018). IMPLEMENTASI SUPERVISED EMERGING PATTERNS PADA SEBUAH ATTRIBUT:(STUDI KASUS ANGGARAN PENDAPATAN BELANJA DAERAH (APBD) PERUBAHAN PADA PEMERINTAH DKI JAKARTA). *Prosiding Semnastek*.
- Surahman, A., & Nursadi, N. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Gaji Karyawan Dengan Metode Topsis Berbasis Web. *JTKSI (Jurnal Teknologi Komputer Dan Sistem Informasi)*, 2(3), 82–87.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Tuhuteru, H., & Iriani, A. (2018). Analisis Sentimen Perusahaan Listrik Negara Cabang Ambon Menggunakan Metode Support Vector Machine dan Naive Bayes Classifier. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 3(3), 394–401. <https://doi.org/10.30591/jpit.v3i3.977>