

=====

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. TRANS MUSI PALEMBANG JAYA

A. Ridhuan Habena¹ M. Sattarudin² Muhammad Alfarizi³

STIA Satya Negara Palembang,
achmadridhuanhabena@gmail.com,

ABSTRACT

Based on the author's observations at PT. Trans Musi Palembang Jaya shows that employee performance is not optimal. This can be seen from the activities carried out by some civil servants who are not productive, such as employees arriving late to the office and not returning on time, lack of training for staff and other experts, unprofessionalism in serving both employees and the community, there is a tendency for employees to delay work, so the work becomes piled up. to find out and analyze the Human Resource Development Strategy in improving employee performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya. The results of research and discussion, the researchers can draw conclusions, among others: Human Resource Development Strategy in improving employee performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya, the provision of education and training (DIKLAT) has been carried out, but it has not been maximized because the new employees are permanent employees, while non-permanent employees are not included in the implementation of education and training. In addition, employees who attend education and training only get one opportunity during their tenure, so they have not been able to improve the performance of all employees. This means that the current performance of some employees is still low. The proof is that the tasks assigned to employees cannot be completed in the allotted time. Development of Human Resources (employees) in order to improve performance is very important. Therefore, the director of PT. Trans Musi Palembang Jaya provides education and training to employees every year, besides that non-permanent employees are included in education and training. In order to improve employee performance, both permanent employees and temporary employees.

Keywords: Human resource development strategy and employee performance

ABSTRAK

Berdasarkan observasi penulis pada PT. Trans Musi Palembang Jaya menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, seperti pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, tidak adanya pelatihan untuk staf dan tenaga ahli lainnya, tidak profesionalnya dalam pelayanan baik kepada pegawai maupun terhadap masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. untuk mengetahui dan menganalisa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya. Hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil simpulan antara lain:Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya, pemberian pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sudah dijalankan, namun belum maksimal karena pegawai yang diikutkan baru Pegawai tetap, sedangkan pegawai tidak tetap tidak diikutkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya mendapatkan kesempatan satu kali selama masa kerja, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja seluruh pegawai.Artinya Kinerja sebagian pegawai saat ini masih rendah.Buktinya dalam tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) dalam rangka meningkatkan kinerja sangat penting kedudukannya. Oleh karena itu, sebaiknya direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya, selain itu pegawai tidak tetap diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik Pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap.

Kata kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era digital ini berbagai organisasi yang ada di Negara Republik Indonesia ini mengalami perubahan, perbaikan kinerja perusahaan atau Badan Usaha Milik Daerah menjadi salah satu yang harus diperhatikan dan segera mendapatkan perhatian yang serius, hal ini disebabkan oleh tuntutan perkembangan lingkungan yang pada akhirnya menuntut pemerintah untuk terus mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada semua lapisan masyarakat.

Perwujudan pelayanan publik yang prima dan berkualitas merupakan salah satu ciri Badan Usaha Milik Daerah yang baik dan berwibawa. Upaya peningkatkan kualitas pelayanan publik yang baik harus memperhatikan tuntutan masyarakat yang berada dalam suasana reformasi, demokrasi, desentralisasi, otonomi daerah dan penegakan hak azazi manusia merupakan antisipasi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh karena itu peningkatan kualitas pelayanan publik dan merupakan upaya yang harus dilakukan terus menerus, berkelanjutan, berkesinambungan dilaksanakan oleh semua jajaran Badan Usaha Milik daerah.

Reformasi yang selalu berkembang dan selalu berubah dalam menghadapinya PT. Trans Musi Palembang Jaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik daerah pemerintah Kota Palembang yang didirikan berdasarkan peraturan daerah Kota Palembang nomor 4 tahun 2006 tentang pendirian Perseroaan Terbatas (PT) PT. Trans Musi Palembang Jaya berkeinginan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas rutin yang optimal, dengan cara meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, meningkatkan pelayanan yang menyangkut angkutan umum, keuangan dan kepegawaian, meningkatkan pelayanan informasi melalui berbagai media, baik itu media cetak maupun media elektronik dan meningkatkan pelayanan masyarakat lainnya dibidang transportasi. Target yang akan dicapai oleh PT. Trans Musi Palembang Jaya adalah memberikan pelayanan yang baik dan prima dengan cara mempermudah setiap urusan, pelayanan kepada masyarakat .Program-program atau kegiatan-kegiatan yang ada di PT. Trans Musi Palembang Jaya sebagai berikut :

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah
2. Diharapkan menjadi motor dan fasilitator dalam meningkatkan perekonomian dikota Palembang.

Pelaksanaan kegiatan tersebut di atas telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, akan tetapi pada kenyataannya, apa yang telah kita lakukan belum mencapai target apa yang diharapkan, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT. Trans Musi Palembang Jaya serta rendahnya motivasi kerja yang dimiliki. Hasil dari pada program kerja merupakan sasaran dari pada pencapaian tujuan, maka untuk mencapai target yang diharapkan, perlu meningkatkan kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta adanya motivasi kinerja yang tinggi dan setiap pegawai harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, baik itu organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan dimana Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam meningkatkan prestasi kerja merupakan faktor yang sangat penting. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan menggunakan alat-alat teknologi canggih saja, akan tetapi yang paling penting adalah pendekatan pada perilaku dan sikap mental seseorang pegawai, sikap mental dan perilaku pegawai sangat menentukan untuk tercapainya suatu prestasi kerja yang baik. Guna mendapatkan atau menghasilkan prestasi yang baik harus didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Strategi yang direncanakan oleh PT. Trans Musi Palembang Jaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek- aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen pegawai PT. Trans Musi Palembang Jaya turut serta mendukung meningkatkan kualitas kinerja secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil

=====

didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selama ini banyak Badan Usaha Milik Daerah belum mempunyai pegawai dengankompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup Badan Usaha Milik Daerah. Harapan terhadap kompetensi pegawai ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh pegawai. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Pegawai yang kurang professional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara. Perilaku pegawai yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Dalam pengamatan Penulis pada PT. Trans Musi Palembang Jaya menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, seperti pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, tidak adanya pelatihan untuk staf dan tenaga ahli lainnya, tidak profesionalnya dalam pelayanan baik kepada pegawai maupun terhadap masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya.” Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu : Bagaimanakah Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya?

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya.

METODE PENELITIAN

Menurut pendapat Sugiyono (2013: 6). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya Penelitian ini bermaksud menggambarkan dan menganalisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Trans Musi Palembang Jaya khususnya melalui Pendidikan dan Latihan. Konsep merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak atau suatu objek. Seperti yang diungkapkan Nasution (2018:161), bahwa “bila seseorang dapat menghadapi benda atau peristiwa sebagai suatu kelompok, golongan, kelas atau kategori, maka ia telah belajar konsep.” Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kerangka atau rencana yang digunakan untuk mencapai tujuan yang memuat adanya rencana dan ide-ide yang dapat dipakai dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam hal teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam teknik pengumpulan data, penulis dalam mengolah dan mencari sumber-sumber yang erat hubungan dengan permasalahannya yang dibahas dalam melakukan penelitian di PT. Trans Musi Palembang Jaya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1.Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti secara langsung yang ada hubungan dengan penulisan skripsi.

2.Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab yang berhubungan dengan pihak yang dianggap berhubungan dengan data atau informasi yang diperlukan. Data yang ditanyakan berhubungan dengan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Trans Musi Palembang Jaya.

3.Studi Pustaka

=====

Teknik kepustakaan yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan, yaitu dengan membaca dari berbagai sumber buku-buku, literatur, tulisan ilmiah dan media yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini yang telah didapat, dikumpulkan dan diberikan klasifikasi.

4. Dokumentasi

Dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi. Dikemukakan Yin (2012: 104), berkaitan dengan kesimpulan pertemuan, laporan peristiwa tertulis, laporan penelitian, proposal untuk proyek, laporan kemajuan, kliping, dan artikel di media masa.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:335), Teknik analisa deskriptif kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan studi dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Langkah-langkah analisa data yaitu sebagai berikut.

a. Reduksi data

Reduksi data pada proses pengumpulan data melalui interview, observasi dan dokumentasi. Data yang didapat dari hasil penelitian kemudian direkam dalam bentuk catatan, selanjutnya melakukan penyeleksian masing-masing data yang relevan dengan focus penelitian.

b. Penyajian data

Setiap data yang diperoleh, disajikan dalam bentuk daftar kategori. Kemudian melakukan penafsiran sehingga dapat menyelesaikan atau menjawab yang diteliti.

c. Verifikasi

Melakukan pemahaman terhadap informasi yang didapat, kemudian mencari makna catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat serta proposisi (rancangan usulan), kemudian menarik pokok pikiran atau memberi solusi dan tindakan yang perlu dilanjutkan setelah memperoleh hasil penelitian.

d. Penafsiran

Penafsiran merupakan pembahasan suatu sumber dengan berdasarkan sumber-sumber lain yang diluar sumber itu sendiri.

e. Kesimpulan

Setelah dilakukan reduksi data, penyajian data, verifikasi, dan penafsiran, langkah-langkah yang dilakukan penelitian adalah mengambil kesimpulan. Kesimpulan merupakan pemaknaan terhadap data yang telah dikumpulkan, dimana kesimpulan tersebut merupakan pokok permasalahan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang dapat di deskripsikan sebagai yaitu Data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya, serta faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya, didapatkan dari wawancara langsung dengan Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya, Kepala Bagian BTS, Kepala Bagian AU, Staf (Karyawan), penumpung Observasi dan dokumentasi dilakukan dengan mengamati, mencatat dan menulis data-data yang didapat dari PT. Trans Musi Palembang Jaya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai)

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 11 Mei 2022 dengan Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya diperoleh informasi bahwa cara pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) di PT. Trans Musi Palembang Jaya dengan memberikan pelatihan dan pendidikan melalui Diklat, serta meningkatkan semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja dari segi Sumber Daya Manusia (pegawai). Kemudian Kepala Bagian BTS mengatakan bahwa cara pengembangan Sumber Daya Manusia, direktur hanya melihat aktivitas pegawai sehari-hari selama bekerja, serta dengan belajar dan berlatih dengan pegawai yang sudah lama itu sudah cukup (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Adapun Kepala Bagian AU mengemukakan bahwa tidak semua pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karena minimnya anggaran biaya, pegawai yang

=====
 dipilih atau ditunjuk tidak serius mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan kurangnya formasi untuk diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan (wawancara tanggal 13 Mei 2022).

Sedangkan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya mendapatkan kesempatan hanya satu kali, misalnya pendidikan dan pelatihan tentang kearsipan, apabila pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut tidak diperbolehkan lagi mengikuti pendidikan dan pelatihan agar pegawai yang lain mempunyai kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Menurut Staf (Karyawan), pegawai tidak semuanya mendapatkan kesempatan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan terutama pegawai honorer, dan tidak ada keseriusan pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Selanjutnya manfaat dari pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) itu PT. Trans Musi Palembang Jaya, mengatakan bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia (pegawai) di PT. Trans Musi Palembang Jaya yaitu untuk dapat menjalankan tujuan dan mengukur kemampuan pegawai atau organisasi dalam pencapaian tujuan PT. Trans Musi Palembang Jaya (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Kemudian Kepala Bagian AU mengatakan hal yang sama bahwa manfaat bagi pegawai terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) di PT. Trans Musi Palembang Jaya, yaitu memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, setidaknya pegawai sudah mampu bekerja secara optimal dengan mengklasifikasikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang sudah diperoleh dan dimiliki untuk diterapkan dalam kemampuan bekerja (wawancara tanggal 13 Mei 2022).

Adapun tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) menurut penjelasan PT. Trans Musi Palembang Jaya, yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan disiplin kerja serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Selanjutnya Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya, mengatakan bahwa proses pengembangan Sumber Daya Manusia (pegawai) sudah berjalan efektif tapi belum maksimal karena masih kurang disiplin kerja, prestasi kerjanya, dan penyalagunaan wewenang (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Berdasarkan observasi tanggal (wawancara tanggal 13 Mei 2022), diketahui bahwa tata kerja PT. Trans Musi Palembang Jaya, hari Senin sampai dengan Jumat jam kerja dimulai dari jam 7.30 sampai jam 16.30 WIB. Sedangkan pegawai di PT. Trans Musi Palembang Jaya masih ada yang datang terlambat dan pulang lebih dulu padahal aturan jam kerja sudah ditentukan sesuai aturan yang ada.

Kinerja

Dalam suatu instansi pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan adanya kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. kinerja merupakan suatu dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sepenuhnya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai tujuan yang ingin dicapai. Pegawai yang produktif adalah pegawai yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara pada tanggal wawancara tanggal 13 Mei 2022 dengan Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya diketahui bahwa tugas yang diberikan kepada pegawai telah sesuai kriteria, diketahui dari setiap tugas yang diberikan kepada pegawai selalu menikmati dan menyukai pekerjaan tersebut. Kemudian Kepala Bagian AU mengatakan bahwa tugas yang diberikan telah sesuai kriteria yang diinginkan, namun tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai pendidikan dan pengalaman kerja (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Selanjutnya Kepala Bagian BTS mengatakan bahwa kesesuaian pekerjaan di PT. Trans Musi Palembang Jaya sudah lumayan baik, karena pegawai yang menduduki suatu bidang pekerjaan seluruhnya sudah mempunyai dasar pendidikan pada pekerjaan tersebut (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Adapun menurut Staf (Karyawan), kesesuaian pekerjaan belum sepenuhnya baik, karena pegawai yang membidangi pekerjaan tidak seluruhnya mempunyai latar belakang pendidikan pada pekerjaan tersebut (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Kemudian berdasarkan wawancara dengan Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya diperoleh penjelasan bahwa tingkat kesalahan pekerjaan secara bertahap dapat dikurangi, hal ini dikarenakan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya menggunakan budaya senioritas jadi pegawai yang baru biasanya belajar terlebih dahulu kepada pegawai yang terlebih dahulu membidangi pekerjaan tersebut (wawancara tanggal 13 Mei 2022)

=====

Berdasarkan wawancara pada tanggal wawancara tanggal 13 Mei 2022 dengan Staf (Karyawan), diketahui bahwa tingkat kesalahan pekerjaan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya secara bertahap dapat dikurangi, hal ini dikarenakan budaya senioritas yang masih melekat pada pegawai jadi pegawai pemula biasanya belajar kepada pegawai terlebih dahulu membidangi pekerjaan tersebut sebelum sepenuhnya membidangi pekerjaan tersebut. PT. Trans Musi Palembang Jayamengatakan hal yang sama, bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan sudah lumayan baik yang diberikan kepada pegawai, dikarenakan tahap pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai waktu yang telah ditentukan (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Sedangkan wawancara dengan Staf (Karyawan), pada tahap penyelesaian pekerjaan beberapa waktu belakangan masih dalam perbaikan, dikarenakan pada masa kepemimpinan direktur yang baru ini menerapkan kalender pekerjaan, dimana setiap bidang harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kalender pekerjaan yang telah disepakati pada awal tahun ((wawancara tanggal 13 Mei 2022).).

Kemudian pada tahap penyelesaian tugas menggunakan kalender pekerjaan, maka hal ini sangat berpengaruh pada tingkat pelaksanaan dengan demikian kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah cukup baik (wawancara tanggal 13 Mei 2022) Pada tingkat penentuan jumlah pekerjaan dapat dilihat pada beban pekerjaan dimana pada masing-masing pegawai yang membidangi pekerjaan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan beban yang telah diberikan Adapun mengenai tingkat perombakan pekerjaan Kepala Bagian BTS mengatakan bahwa tingkat perombakan pekerjaan sudah sangat minim terjadi, hal ini dikarenakan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya menggunakan budaya senioritas, hal tersebut dapat meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaan (wawancara tanggal 13 Mei 2022). Sedangkan menurut Kepala Bagian AU wawancara tanggal 13 Mei 2022, tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, karena dalam menjalankan tugas terdapat sarana dan prasarana yang belum memadai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya

Berdasarkan hasil wawancara Direktur PT. Trans Musi Palembang Jaya diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam meningkatkan kinerja pegawai diPT. Trans Musi Palembang Jaya diantaranya :

1. Pegawai yang tidak serius mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Minimnya biaya untuk mengikutkan pegawai kedalam pendidikan dan pelatihan.
3. Pegawai honorer tidak mempunyai kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Bagian AU diketahui bahwa faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam meningkatkan kinerja di PT. Trans Musi Palembang Jaya yaitu sarana dan prasarana yang belum memadai, misalnya saja kumputer hanya ada satu yang tidak maksimal untuk beberapa jumlah pegawai. Hal ini menjadi penghambat pada proses kerja pegawai sehingga proses kerja berjalan lambat karena faktor sarana yang tidak memungkinkan (wawancara tanggal 13 Mei 2022).

Hal senada yang diungkapkan Kepala Bagian BTS Adapun kurangnya komputer dalam pelaksanaan pemberian pelayanan sehingga pegawai bermalas-malasan karena harus menunggu giliran dalam pemakaian komputer (wawancara tanggal 13 Mei 2022).

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian di PT. Trans Musi Palembang Jaya Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan melalui DIKLAT sudah dijalankan, namunkarena minimnya biaya dan pegawai yang ditunjuk atau dipilih untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak serius mengikuti prosedur sesuai yang ditetapkan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai, pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut hanya mementingkan keperluan pribadinya saja contohnya pegawai tersebut ikut pendidikan dan pelatihan hanya untuk menghidar atau menghilangkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga hal inilah yang menyebabkan skill atau kemampuan dari pegawai sangatlah rendah, padahal pengetahuan dan pengalaman kerja sangatlah penting dalam implementasi (penerapan langsung) untuk dunia kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:77), Metode-metode atau cara pengembangan sumber daya manusia yang ditunjukkan pada pegawai terdiri atas :

=====

1. Metode Latihan atau Training.

Metode latihan harus berdasarkan kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu, waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

2. Metode Pendidikan atau Education

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi lembaga memberikan pendidikan terhadap pegawai. Ketidaksesuaian antara pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam meningkatkan produktivitas kerja akan mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah, sehingga kedisiplinan serta pelayanan pegawai menjadi kurang maksimal. Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi seharusnya mengikuti metode-metode atau cara pengembangan sumber daya manusia (pegawai) secara terlatih, teratur dan benar sesuai dengan prosedur yang ada.

Adapun berdasarkan tujuan dan manfaat menurut Manullang (2010:100), tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya manusia (pegawai) sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap

Sedangkan tujuan dan manfaat dari pengembangan sumber daya manusia (pegawai) didapatkan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan disiplin kerja serta dapat memberikan pelayanan maksimal. Tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya manusia (pegawai) tidak hanya untuk menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan merubah sikap melainkan juga dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan disiplin kerja serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan demikian tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya manusia (pegawai) mencakup keseluruhan syarat di atas maka dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan pegawai yang maksimal. Apabila salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi oleh pegawai tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang sangat rendah dan pelayanan yang tidak maksimal. Kinerja merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi, dengan produktivitas kerja yang tinggi maka hasil yang didapatkan akan terpenuhi produktivitas kerja itu dipengaruhi oleh faktor intern yaitu ada dalam pribadi pegawai dan juga faktor ekstern yaitu instansi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT. Trans Musi Palembang Jaya masih rendah, karena banyak kendala-kendala dalam pengembangan sumber daya manusia (pegawai), salah satunya mengenai latar belakang dan pengalaman kerja serta sarana dan prasarana, misalnya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak tepat pada waktunya. Kinerja pegawai di PT. Trans Musi Palembang Jaya harus dibenahi terlebih dahulu, dengan proses atau cara pengembangan sumber daya manusia (pegawai) sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai, juga dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan secara terlatih, teratur dan benar sesuai prosedur yang ada, serta melengkapi sarana dan prasarana.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam meningkatkan kinerja di PT. Trans Musi Palembang Jaya berdasarkan data hasil penelitian yaitu :

1. Pegawai yang tidak serius mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Minimnya biaya untuk mengikutkan pegawai kedalam pendidikan dan pelatihan.
3. Pegawai honorer tidak mempunyai kesempatan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan
4. Sarana dan prasarana yang belum memadai.

Dengan demikian faktor-faktor seperti ini harus segera diatasi guna tercapainya tujuan bersama dan demi kelancaran proses kerja. Paling tidak pegawai harus serius dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, menambah anggaran biaya untuk mengikutkan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, serta melengkapi sarana dan prasarana sehingga semangat pegawai dapat terpacu untuk lebih memotivasi diri dengan giat bekerja. Sesuai dengan teori Lawor (2008:27), faktor-faktor produktivitas kerja adalah :

1. Keterampilan Pekerjaan.

Yang mempengaruhi keterampilan pekerja terutama tergantung pada :

1. Pendidikan dan Pelatihan.
2. Pengetahuan dan Pengalaman pekerja.
2. Kondisi Tempat Kerja atau Sarana dan Prasarana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi tempat kerja atau sarana dan prasarana adalah :

=====

Kebersihan, penerangan, ventilasi udara., warna (dinding, lantai, penerangan lampu, perabot, alat perlengkapan.), kegaduhan suara tempat kerja, tata ruang (lay out), keamanan (mesin, alat perlengkapan)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1.Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya.pemberikan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sudah dijalankan, namun belum maksimal karena pegawai yang diikutkan baru Pegawai tetap, sedangkan pegawai tidak tetap tidak diikutkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Selain itu pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya mendapatkan kesempatan satu kali selama masa kerja, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja seluruh pegawai. Artinya Kinerja sebagian pegawai saat ini masih rendah. Buktinya dalam tugas yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada PT. Trans Musi Palembang Jaya adalah pegawai ada yang tidak serius mengikuti pendidikan dan pelatihan, masih minimnya anggaran biaya untuk mengikutkan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan serta sarana dan prasarana yang belum memadai.

DAFTAR PUSTAKA

Ady Saputra. 2012. *Penelitian Kualitatif*.Bandung: Grafika.

Bungin. 2019. *Informan dalam Penelitian*. Pernalang: Mitra Utama.

Dessler, Gary, 2013, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Ahli Bahasa Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.

Dharma, A. 2012. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Rajawali Press

Fathoni. 2014. *Sumber Daya Manusia dalam Suatu Organisasi*. Surabaya: S.S. Enam Dua.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*Jakarta :Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Manullang.2014. *Pengembangan Tenaga Kerja Menuju Masa Depan*. Yogyakarta: Mitra Gama Widya.

Mangkunegara, A Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,Bandung : Refika Aditama.

Notoadmodjo. 2013. *Jenis-Jenis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UP Karyono.

Nitisemito. 2012. *Manajemen Prestasi Kerja* Surabaya: Ghalia Indonesia

Purwadarminta. 2015. *Kamus bahasa Indonesia*. Jakarta:Balai Pustaka.

Rivai, Veithzal. 2013. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Supardi. dkk. 2021*Pedoman penyusunan Skripsi STIA* : Palembang

=====

Simanjuntak. 2020. *Metode-metode sumber daya manusia*. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Tripomo. 2015. *Strategi-strategi kebijakan public*. Jakarta:Balai Pustaka.