



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN GOWA

Ernawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: ernawati99@gmail.com

Keywords:

Management,
Human
Resources,
Performance

Abstract

Human resources are one of the pivotal assets held by a company, as high-quality resources have a positive impact on the company. Therefore, effective human resource management is essential to cultivate a high-quality workforce. This study was conducted within the regional water supply company of Gowa District. Data collection was carried out through interviews with selected informants, including the Head of the Gowa District Water Supply Company, the Secretary of the Gowa District Water Supply Company, and staff members of the same organization. Qualitative data analysis techniques were employed in this research. The findings of the study indicate that human resource management at the Gowa District Water Supply Company, from the stages of planning, selection and recruitment, placement, training, performance evaluation, and compensation or rewards, is being effectively executed.

Kata Kunci

Manajemen,
sumber Daya
Manusia,
Kinerja.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Sumber daya manusia merupakan salah satu set penting yang dimiliki oleh perusahaan dikarenakan Sumber daya yang berkualitas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan di perusahaan daerah air minum kabupaten gowa. Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dengan informan yang telah dipilih yaitu Kepala PDAM Kabupaten Gowa, Sekretaris PDAM Kabupaten Gowa, dan Staff PDAM Kabupaten Gowa. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada PDAM Kabupaten Gowa mulai dari tahap perencanaan, seleksi dan rekrutmen, Penempatan, Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Pemberian Kompensasi atau penghargaan sudah dilakukan dengan baik..

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dengan demikian, ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, ia akan menjadi negara yang sukses. Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang hebat memerlukan dukungan manajemen atau manajemen yang kompeten, serta dedikasi dari dalam. Manajemen yang baik harus berperan sesuai dengan status dan kondisi perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak dapat melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan dapat dianggap gagal. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Manajemen sangat penting dalam semua bagian kehidupan. Karenanya, manajemen menjadi instrumen yang efektif untuk menentukan kinerja individu dan kolektif. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen, terlepas dari kenyataan bahwa, pada akhirnya, semua berada pada titik yang sama. Kesimpulannya adalah bahwa manajemen merupakan suatu langkah yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi yang dilakukan secara kolaboratif (Khusnul Khatimah, 2021). Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa kemudian mendirikan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gowa dengan tujuan untuk menambah penghasilan daerah, pembangunan daerah dalam arti luas dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dan memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur. Perusahaan Daerah Air Minum berusaha memenuhi kebutuhan air bersih kepada masyarakat, dengan mengolah air bersih menjadi air minum, pelayanan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karena kurangnya air bersih banyak mengakibatkan wabah penyakit. Perusahaan Daerah Air Minum dalam mendistribusikan produk berhubungan langsung dengan masyarakat, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa merupakan perusahaan yang bergerak pada usaha penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi di Sungguminasa, kecamatan Somba Opu. Perusahaan Daerah Air Minum Gowa dituntut untuk meningkatkan pelayanan demi mewujudkan kepuasan pelanggan dan menciptakan citra dirinya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan peningkatan kinerja yang baik dari karyawan. Tujuannya agar terjalin kerja sama yang baik antar pengguna jasa dan pihak Perusahaan Daerah Air Minum.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti akan berusaha mengungkapkan permasalahan dari fenomena melalui subjek penelitian yang telah dipilih. dilaksanakan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Jeneberang Gowa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan juni 2023

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya-sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Demikian juga, perencanaan sumber daya manusia (human resources planning) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumberdaya manusia yang terpadu (integrated): persediaan sumberdaya manusia sekarang, peramalan (forecasts) suplai dan permintaan sumberdaya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang qualified, dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada system.

3.2. Seleksi dan Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa seleksi dan rekrutmen karyawan pada perusahaan adalah dengan menempatkan dan membuka posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan juga disesuaikan dengan tempat yang dibutuhkan supaya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

3.3. Proses Penempatan Karyawan

Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang dilakukan peneliti adalah dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan diri nya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.

3.4. Proses Pelatihan Karyawan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira (2008) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Menurut Ambar Teguh dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada proses penelitian yang dilakukan peneliti adalah Perusahaan aktif melakukan pelatihan bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan pelatihan itu untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.5. Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam Wibowo (2017:192) Harvard (2002:79) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil penilaian kinerja proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai.

3.6. Kompensasi Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan. Dalam prakteknya masih banyak perusahaan belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi itu sendiri program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal karena sangat penting bagi karyawan maupun majikan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan sumber kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai penghargaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia di perusahaan sudah terbilang dengan skala baik dibuktikan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang sudah terstruktur dan menempati tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

Seleksi dan rekrutmen karyawan pada perusahaan adalah dengan menempatkan dan membuka posisi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan juga disesuaikan dengan tempat yang dibutuhkan supaya memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Proses penempatan adalah dilihat dulu baground pendidikan atau ilmunya, sebelum menempati tempatnya harus dilihat dulu juga bagaimana baground atau kemampuan diri nya untuk menempati suatu bidang pekerjaan tertentu.

Proses pelatihan karyawan yang dilakukan peneliti adalah Perusahaan aktif melakukan pelatihan bahkan satu kali dalam sebulan paling sedikit melakukan pelatihan pelatihan itu untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penilaian kinerja proses penilaian kinerja terus berjalan, tentunya hal ini semata mata untuk memperoleh memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam hal menilai pegawai tidak lepas dari pendisiplinan pegawai dan juga menilai kinerja pegawai serta sifat dan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaan pegawai yang di rasa dapat memenuhi tugas dan fungsi pegawai.

Kompensasi atau penghargaan pada perusahaan dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan ada, bahkan perusahaan memberikan undian umrah dan pemberian bonus kepada pegawai yang mencapai kompetensi pekerja yang sudah mencapai target.

REFERENSI

- Achmad Rozi, A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Aisyah, M. F. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Program Imb Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harsa Arif. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru (Issue 8.5.2017).
- Husna, (2022) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan pendapatan Bumdes desa.
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Inovasi Penelitian*, 1(12), 2–8

-
- Jumadil Aqsha. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Lurah Nunukan Utara Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara.
- Jumaisa, (2021) Inovasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web di Bkpsdm Kab. Gowa
- Muhammad Firman. (2016). Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pinrang Muhammad.
- Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sdn No 35 Maccini Baji Kabupaten Takalar
- Ni Putu Darmayanti. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Gianyar. *Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–7.
- Ririn Nur Indah Sari. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 1–9.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yeni Marsela. (2013). Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bengkayang. *S1 Ilmu Administrasi Negara*, 2.(2), 1–6.