

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UPT KOTA BENGKULU

Wiwik Wulandari^{1(a)}, Rosidin^{2(b)}

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

^{a)}Wiwikwulandari301@gmail.com, ^{b)}rosidin@umb.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

20-05-2023

Diterbitkan Online:

01-03-2024

Kata Kunci:

Pengembangan, Kualitas
Sumber Daya Manusia,
Pendidikan dan Pelatihan

Keywords:

Development, Human
Resource Quality, Education
and Training

Corresponding Author:

rosidin@umb.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh setiap perusahaan dan lembaga pemerintahan sebagai bentuk usaha dari perusahaan untuk mengukur tingkat kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh sumber daya yang dimilikinya agar sumber daya yang dimiliki memiliki tingkat kualitas dan berkinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan pengembangan sumber daya manusia sehingga nantinya akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, serta faktor penghambatnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dengan mengumpulkan 4 informan sebagai narasumber. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan berdasarkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data yang dikumpulkan berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan dilapangan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan sumber daya manusia dengan diukur melalui motivasi, pendidikan dan pelatihan, kebutuhan karir, perlakuan adil dalam berkarir, promosi jabatan, motivasi, dan mutasi memiliki peranan besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor penghambat yaitu masih banyak karyawan yang malas untuk melaksanakan diklat dan penempatan kerja yang tidak diinginkan karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan faktor pendukung yaitu perusahaan telah menyediakan lembaga khusus yang dipergunakan untuk menampung permasalahan yang terjadi baik itu permasalahan dari luar maupun dari dalam, seperti ada bagian unit pendidikan dan pelatihan (UDIKLAT), rapat P2K3, rapat turunan manajemen (RTM), rapat triwulan, LKS Bipartik, dan tripartit.

ABSTRACT

Human resource development is applied by every company and government agency as a form of effort from the company to measure the level of ability and expertise possessed by its resources so that its resources have a good level of quality and performance. The purpose of this research is to find out how the application of human resource development so that it will produce high-quality employees, as well as the inhibiting factors. This research uses qualitative research methods. By collecting 4 informants as sources. This research data collection technique is based on data reduction, data presentation, and data conclusions collected based on observations, interviews, and documentation conducted in the field. Based on the results of the study that human resource development as measured by motivation, education and training, career needs, fair treatment in a career, promotion, motivation, and mutation has a big role in improving the quality of human resources owned by the company. The inhibiting factor is that there are still many employees who are lazy to carry out training and unwanted job placements because they are not in accordance with their abilities. While the supporting factors are that the company has provided a special institution that is used to accommodate problems that occur, both external and internal

problems, such as the education and training unit (UDIKLAT), P2K3 meetings, management derivative meetings (RTM), quarterly meetings, LKS Bipartik, and tripartite.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i1.674>

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi mengenai tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan kata lain pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Indonesia and Menimbang, 2003).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu hak asasi manusia yang wajib diakui, dipenuhi, dan dilindungi oleh negara adalah hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan, yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2 dan ketentuan Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang. Konsepsi UUD 1945 menegaskan bahwa negara melalui pemerintah wajib memenuhi tuntutan rakyat atas haknya yang dilindungi konstitusi untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang baik dengan gaji yang layak, serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Undang-Undang Dasar 1945 1945).

Menurut Naamloze Vennootschaap (NV) “Perseroan terbatas adalah organisasi bisnis yang modalnya terdiri dari saham dan pemiliknya memiliki saham sebanyak yang mereka miliki”. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yaitu “Untuk lebih meningkatkan pembangunan perekonomian nasional sekaligus memberikan landasan yang kokoh bagi dunia

usaha dalam menghadapi perkembangan pembangunan ekonomi di era globalisasi ke depan, perlu didukung oleh undang-undang yang mengatur tentang perseroan terbatas yang dapat menjamin terselenggaranya iklim dunia usaha yang kondusif, dan bahwa perseroan terbatas.” (Pemerintah Indonesia, 2007).

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap manusianya. Selain sumber daya manusia perusahaan juga memiliki beberapa sumber daya lainnya seperti modal, mesin dan metode yang digunakan, namun ketiga sumber daya ini saja tidak dapat memberikan hasil yang optimal sehingga dibutuhkan manusia sebagai pendukung utama yang bisa memberikan kinerja optimal terhadap hasil atau tujuan perusahaan. Pengembangan dijadikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi berbagai penugasan pegawai untuk menghadapi berbagai penugasan di masa ini dan masa mendatang.

Sumber daya manusia menurut Schuler, Smart dan Huber (1992 : 16) diartikan sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. (Manusia and Marnis 2014).

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang memiliki keterampilan, cakap dalam bekerja, dan juga terampil akan tetapi dari ketiga hal tersebut perusahaan lebih menginginkan manusia yang mau bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan sehingga harus dibina dan dikembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh setiap manusianya. Selain sumber daya manusia perusahaan juga memiliki beberapa sumber daya lainnya seperti modal, mesin dan

metode yang digunakan, namun ketiga sumber daya ini saja tidak dapat memberikan hasil yang optimal sehingga dibutuhkan manusia sebagai pendukung utama yang bisa memberikan kinerja optimal terhadap hasil atau tujuan perusahaan.

Perkembangan dunia usaha yang dimulai dari adanya perkembangan globalisasi yang telah menimbulkan berbagai persaingan ketat diantara perusahaan-perusahaan demi mendapatkan pangsa guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga hal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi adalah mempersiapkan berbagai strategi yang matang untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain di era globalisasi ini.

Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah wadah atau sebuah tempat yang dijadikan sebagai tempat berkumpulnya beberapa orang dengan sebuah tujuan yang sama, sehingga individu yang ada didalam organisasi memiliki wadah yang kompleks secara kelembagaan. Organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur dan gagal karena ketidak mampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. (Yanti 2019).

Sesuai dengan amanat Keputusan Direksi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UPT Nomor 1504. K/DIR/2011 mengenai program pengembangan diri pegawai dengan tujuan dapat melaksanakan visi dan misi perseroan serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, maka PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusianya, salah satunya yaitu dengan melakukan pengembangan para karyawan yang dimilikinya. Sehingga menghasilkan karyawan dengan tingkat kinerja tinggi yang profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, memiliki nilai dasar, dan sadar akan tanggung jawabnya sesuai dengan unsur-unsur karyawan dalam pengabdian kepada sebuah perusahaan. (PT PLN (Persero) 2021).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sebagai bentuk pengadaptasian dalam lingkungan serta perkembangan zaman demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perkembangan globalisasi dalam berbagai aktivitas bisnis di era globalisasi berdampak pada meningkatnya tingkat persaingan antar perusahaan. Setiap pemimpin perusahaan atau chief executive officer (CEO) berupaya menampilkan berbagai keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaannya baik itu keunggulan secara finansial, pemasaran, produksi, teknologi dan informasi, maupun keunggulan pada sumber daya manusianya (SDM) untuk menuju organisasi yang memiliki kinerja terbaik (*Performance Excellence*). Sumber daya manusia sebagai salah satu aset organisasi yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah (*Added value*) yang bersifat jarang dimiliki (*Unique*), sulit untuk ditiru (*Imperfectly imitated*), tidak tergantikan sumber daya lain (*Non-substitutable*) dan dapat menciptakan nilai (*Value creation*). (Wijaya 2014).

Elmi (2018: 69) menjelaskan pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development) adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. (Nisak, Poniwatie, and Noviardari 2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. (Rodiyah 2020).

Permasalahan yang ditemukan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu yaitu ditemukan masalah karyawan yang masih malas untuk mengikuti pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh perusahaan, seperti malasnya karyawan dalam mengikuti diklat dikarenakan pelaksanaan diklat saat ini dilakukan secara online dan offline.

Pelaksanaan diklat yang dilaksanakan wajib setiap satu tahun sekali yang harus diikuti oleh 48 pegawai yang dimiliki oleh PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu. Dari 48 pegawai ini Unit Pendidikan dan Pelatihan (UPDL) sudah menetapkan 10 pegawai yang akan melaksanakan diklat sesuai dengan kebutuhan pada setiap bulannya. Selain itu, dari 48 pegawai yang dimiliki oleh perusahaan setengahnya masih dikategorikan malas dalam pelaksanaan diklat. Hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan diklat secara online dan offline sudah berjalan sejak tahun

2019 pada saat terjadinya wabah covid-19 yang mengharuskan proses pelaksanaan diklat yang tadinya dilaksanakan secara offline menjadi online yaitu via zoom atau cara pendukung lainnya. Namun, pada tahun 2021-2022 dengan adanya pengurangan wabah covid-19 pelaksanaan diklat bisa dilakukan menggunakan dua cara yaitu online dan juga offline.

Permasalahan lain yang ditemukan di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu adalah saat ini memiliki 48 pegawai tetap. Perusahaan juga saat ini masih dikategorikan kurang memiliki pegawai yang dibutuhkan, dibuktikan dari divisi dengan jumlah pegawai terbanyak sebanyak 14 pegawai, sedangkan jumlah pegawai paling sedikit yaitu sebanyak 1 pegawai. Terjadinya ketidak seimbangan jumlah pegawai yang dimiliki antar divisi disebabkan perusahaan sempat menutup penerimaan pegawai baru di setiap perusahaan PLN di seluruh Indonesia, hal ini terjadi pada tahun 2019 sampai tahun 2020 yang disebabkan oleh wabah covid-19 sehingga berdampak pada perekonomian dan penerimaan pegawai baru oleh perusahaan.

Selain kedua permasalahan diatas masih ada lagi satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yaitu mengenai mutasi kerja dan motivasi kerja, dimana pada proses mutasi ditandai dengan karyawan yang mengabdikan lama dalam pekerjaan dengan tingkat prestasi kerja sangat baik namun masih mengalami mutasi ke departemen yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, yang nantinya akan menurunkan kualitas kerja pegawai; hal ini juga dikarenakan adanya promosi yang tidak sesuai dengan keahlian dan minat karyawan.

Dari permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana penerapan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pembangkit Listrik Negara dan juga mengetahui faktor penghambat yang sering terjadi di perusahaan dan bagaimana faktor pendukung sebagai bentuk penyelesaian masalahnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong (Sugiyono 2014), pendekatan kualitatif berusaha memahami kejadian yang dilihat oleh subjek penelitian. Ini terdiri dari menggambarkan perilaku, persepsi, motivasi

untuk aktivitas, dan sebagainya secara umum, dalam bahasa dan dalam lingkungan alam tertentu, menggunakan berbagai cara alami. Lokasi penelitian yaitu PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu. Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer atau data yang didapatkan langsung dari lapangan, dan data sekunder sebagai data pendukung dari data primer. Fokus penelitian ini yaitu pengukuran pengembangan sumber daya manusia melalui indikator-indikator yang sudah ditentukan yaitu Kebutuhan karir, pendidikan dan pelatihan, perlakuan yang adil di tempat kerja, kemajuan, motivasi, dan transfer adalah semua faktor yang perlu dipertimbangkan. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan data yang diperoleh dari pendekatan pengumpulan data, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi, digunakan dalam penelitian ini. langsung di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan oleh PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sebagai pendukung peningkatan kualitas, kinerja, serta hak-hak manusia yang sudah sesuai dengan Perundang-Undangan yang ada. Menurut Riva'i (Bukit, Malusa, and Rahmat 2017) indikator pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Kebutuhan Karir

Karier merupakan suatu diri sendiri, menetapkan tujuan seseorang saat berada dalam bidang karir, perencanaan dan kemajuan yang diperoleh saat bekerja, atau kemajuan dalam bidang pekerjaan selama fase aktif dalam kehidupan seseorang. Kebutuhan karir harus disesuaikan berdasarkan penilaian melaksanakan rencana yang sudah dibuat.

Pada indikator kebutuhan karir ini dijadikan sebagai tolak ukur penting yang harus diterapkan pada setiap perusahaan, hal ini dikarenakan adanya pengukuran dan pengamatan dalam kebutuhan karir maka perusahaan bisa melihat karir seperti apa yang diinginkan atau yang dibutuhkan di perusahaan sehingga bisa memberikan dampak besar bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu bahwa perusahaan ini sudah

menerapkan kebutuhan karir yang sudah sesuai dengan standar kerja dimana hal ini sudah ditentukan oleh kantor induk agar pegawai yang dimiliki oleh perusahaan memiliki tingkat kualitas, berkompeten, dan nantinya akan menghasilkan produktivitas kinerja dengan kualitas yang baik dalam pemberian pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu juga menetapkan kriteria seperti apa yang diinginkan bagi penerimaan pegawai baru seperti memiliki minimal pendidikan tingkat SMA, D3, S1, memiliki usia minimal sebagai pelamar kerja, memiliki indeks prestasi kumulatif (IPK) tertentu, dan mampu menggunakan Bahasa Inggris.

Kebutuhan karir juga diterapkan pada setiap pegawai yang dimiliki oleh PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sebagai bentuk upaya pencapaian yang diinginkan, pegawai nantinya juga akan memiliki rencana yang dibutuhkan dan harus dicapai dikemudian hari, serta hasil yang diterima selama berkarir atau bekerja di perusahaan tersebut.

Pelatihan dan Pendidikan

Kinerja karyawan dalam menangani pekerjaan yang dihadapi ditingkatkan dengan pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh para karyawan sehingga nantinya karyawan memiliki prestasi kerja yang bagus di perusahaan.

- a. Keterlibatan pendidikan dan pelatihan karyawan.
- b. Pegawai yang sedang melihat program pembelajaran sambil melakukan pendidikan dan pelatihan (mendengarkan lagu dan menyelesaikan studi kasus).
- c. Terdapat pekerja yang lebih tua yang ditugaskan oleh pimpinan untuk membimbing pekerja yang lebih muda dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Setelah pelaksanaan pelatihan, peserta dievaluasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kemajuan karyawan.

Sebagai bentuk pendukung dari adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu dengan mengadakan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebagai pendukung bagi para karyawan untuk menambah keterampilan dan

kemampuan karyawan dibidang internal maupun eksternal dari pekerjaan yang ditekuninya.

Pendidikan dan pelatihan yang digunakan oleh perusahaan dan dilaksanakan melalui beberapa dan jenis sesuai dengan minat dan kemampuan yang ditentukan serta disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Salah satu caranya adalah dilakukan melalui diklat yang dilaksanakan pada tiap tahunnya, hal ini digunakan sebagai bentuk pengembangan di perusahaan bagi karyawan dan cara yang digunakan sebagai tolak ukur pengujian kemampuan dan kompetensi karyawan. Adapun jenis pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu yaitu :

- a. Diklat prajabatan. Diklat prajabatan yang digunakan untuk mengukur kemampuan dan kompetensi karyawan pada tahap awal atau pada tahap perekrutan karyawan baru yang belum memiliki jabatan.
- b. Diklat penunjang. Diklat penunjang biasanya digunakan oleh karyawan yang sudah memiliki jabatan dan sudah bekerja selama beberapa bulan hingga tahunan serta ingin menambah wawasan serta keterampilan baru agar bisa menduduki jabatan ketingkat selanjutnya.
- c. Diklat teknis. Diklat teknis diperuntukan bagi karyawan yang ingin mengukur keahlian yang dimiliki biasanya diklat ini dilaksanakan secara praktek lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan di yang didapatkan dari narasumber, maka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu masih ditemukan kendala dimana pegawai saat ini malas dalam melaksanakan diklat, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan diklat secara offline dan online yang disebabkan oleh wabah covid-19.

Dengan adanya pelaksanaan diklat secara online dari tahun 2019 menyebabkan karyawan malas melaksanakan diklat, namun sejak tahun 2021-2022 dengan menurunnya tingkat covid-19 maka pelaksanaan diklat dilaksanakan dengan dua cara yaitu online dan offline. Penyebab pegawai malas yaitu disebabkan proses pelaksanaan diklat secara online dan offline memakan waktu sangat lama dimulai dari penyampaian materi diklat, pelaksanaan quiz atau pertanyaan, sampai dengan pelaksanaan ujian diklat. Dengan adanya pelaksanaan waktu diklat yang lama dan

dilakukan secara online, karyawan juga tetap melaksanakan tugas kerja dari perusahaan dan tugas tambahan lainnya. Sehingga menyebabkan konsentrasi karyawan merasa terganggu, dan merasa kurang nyaman.

Dibandingkan hal tersebut pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah terbilang baik, dikarenakan pegawai bisa mendapatkan kebebasan untuk menentukan diklat apa yang diinginkan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut. Selain itu, perusahaan juga telah menyediakan unit khusus yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam menentukan lokasi dan waktu diklat, memberikan rekomendasi diklat apa yang harus diambil dan dibutuhkan oleh pegawai, serta mengingatkan pegawai apabila sertifikat diklat yang dimiliki masa berlakunya sudah habis sehingga harus dibutuhkan perpanjangan waktu sertifikat.

Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

Perusahaan harus berlaku adil terhadap karyawan baik itu atasan maupun bawahannya, hal ini bisa diukur melalui :

- a. Upah yang setara
- b. Tidak adanya tindak diskriminasi
- c. Perlakuan yang setara terhadap karyawan perempuan maupun laki-laki di tempat kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara dan penelitian secara langsung PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah terbilang baik dalam menerapkan perlakuan adil dalam berkarir. Berdasarkan hasil penelitian dan proses wawancara yang peneliti lakukan kepada narasumber bahwa saat ini PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah cukup baik dalam memberikan dan membebaskan karyawan untuk berinovasi sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Hal ini sejalan dengan kebebasan karyawan dalam memilih diklat yang diinginkan untuk meningkatkan kompetensi dasar yang mereka miliki. Perusahaan juga memberikan kebebasan dan kesempatan kepada karyawan perempuan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, sebagai buktinya saat ini perusahaan sudah memiliki karyawan perempuan yang bekerja di kantor maupun di lapangan.

PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu maupun kantor induk PLN

juga memberikan kebebasan karyawan untuk berinovasi dikarenakan perusahaan memiliki beberapa agenda terkait inovasi baik itu pembuatan jurnal, paper, penciptaan produk dengan menyediakan alat yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mempresentasikan kemampuannya melalui rapat-rapat yang diadakan dan masih banyak lagi.

Promosi Jabatan

Promosi biasanya digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan harus sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Dampak yang diberikan pekerja akan bekerja lebih baik lagi dan akan membuat kesempatan kerja bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab yang dimilikinya.

- a. Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik.
- b. Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru.
- c. Diberikan berdasarkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara maka pemberlakuan promosi jabatan sebagai usaha pengembangan sumber daya di PT. PLN (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah baik namun masih tidak di berlakukan setiap saat. Perusahaan juga sudah memberikan peluang bagi karyawan untuk membebaskan diri dalam pengembangan karir dan keterampilan yang dimiliki, proses pelaksanaan promosi jabatan di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu dilakukan dengan cara melakukan self assesment kepada karyawan dan dilihat berdasarkan kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Self assesment ini juga dilakukan beberapa tahap evaluasi dengan jangkauan waktu tertentu, dilihat dari adanya atau tidaknya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan. Tahapan terakhir yang dilakukan perusahaan dalam pelaksanaan self assesment yaitu setelah pelaksanaan self assesment dan sudah mendapatkan kriteria yang sudah diinginkan.

Motivasi

Pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan biasanya dalam bentuk moril dan materi berupa motivasi kata-kata, aksi, gaji, bonus, dan tunjangan sebagai

penghargaan. Selain pemberian motivasi Perusahaan pemasok barang juga memberikan feedback berupa fasilitas kerja yang mendukung perspektif mereka. Fasilitas ini bisa berupa pemberian asuransi kesehatan dan jiwa, hak cuti serta aturan waktu kerja, pemberian bonus, tunjangan tempat tinggal yang layak, tunjangan teknologi dan transportasi kerja yang baik dan memadai, adanya pemberian jaminan hari tua, program pengembangan karier, serta pemberian kesempatan beasiswa pendidikan bagi karyawan maupun keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara selama penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemberian motivasi di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah cukup baik. bahwa perusahaan dan pimpinannya sudah memberikan motivasi-motivasi melalui pengarahan, pelatihan, pendidikan, dan juga pemberian-pemberian reward yang bisa memberikan semangat karyawan dalam bekerja.

Selain pemberian motivasi melalui pemberian reward bagi karyawan yang sudah memberikan hasil kinerja yang optimal, perusahaan juga memberikan punishment bagi karyawan-karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Penusihment tersebut dilakukan beberapa tahapan yaitu tahapan pertama masih dalam bentuk peringatan ringan, peringatan sedang, dan peringatan berat yang diberikan oleh pimpinan. Pemberian motivasi ini diberikan melalui beberapa momen seperti rapat, code of conduct (COC) setiap hari senin, dan lain-lain, hal ini dikarenakan agar karyawan bisa termotivasi setiap saat dan bisa selalu ingat serta bisa diterapkan setiap bekerja.

Mutasi

Mutasi atau pemindahan diidentifikasi melalui kegiatan yang memindahkan karyawan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain berdasarkan tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke tingkat situasi tertentu dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan bahwa masih banyak ditemukan karyawan yang dimutasi ke posisi kerja yang tidak diinginkan atau tidak sesuai dengan minat karyawan. Sehingga hal ini akan berdampak pada perkembangan karir karyawan yang terbatas namun dengan adanya mutasi ini juga berdampak baik kepada karyawan hal ini

dikarenakan karyawan bisa mendapatkan pengalaman-pengalaman baru dan keahlian baru.

PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah menerapkan mutasi kerja sejak lama adanya pelaksanaan mutasi ini bisa dilakukan sebagai pemindahan status jabatan karyawan ke tingkat jabatan yang di atasnya dan ada juga mutasi dalam bentuk punishment kepada karyawan seperti pemecatan atau pemindahan jabatan yang tadinya di tingkat atas ke tingkat di bawahnya.

Pelaksanaan mutasi kerja di perusahaan ini juga sudah sesuai dengan aturan yang ada berdasarkan perundingan bersama dengan perusahaan induk PLN, direksi PLN, serikat pekerja. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa mutasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah cukup baik dikarenakan adanya mutasi ini bisa dijadikan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan diri, menambah keterampilan, dan bentuk pertanggung jawaban yang besar kepada karyawan ketika sudah menduduki suatu jabatan serta karyawan bisa disiplin dalam bekerja agar tidak menimbulkan masalah yang dapat menghambat proses kerja dan prestasi karyawan.

Selain penerapan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan keenam indikator diatas, PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu juga mengalami hambatan-hambatan selama pelaksanaan kebutuhan karir, pendidikan dan pelatihan, perlakuan adil dalam berkarir, promosi jabatan, motivasi, dan mutasi serta cara dalam menyelesaikan faktor penghambat yang terjadi.

Faktor penghambat di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu, antara lain :

- a. Banyak karyawan yang masih dimutasi tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- b. Pelaksanaan diklat masih dilaksanakan diluar Kota Bengkulu sehingga karyawan menempuh perjalanan jauh dan memakan waktu yang lama.
- c. Adanya pelaksanaan diklat online menghambat waktu dan proses kerja karyawan.
- d. Karyawan yang dimiliki oleh karyawan masih kurang, sehingga terjadi ketidak seimbangan karyawan di beberapa divisi.

Cara penyelesaian faktor penghambat di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu, yaitu dengan menyediakan LKS

bipartik dan tripartit untuk menangani kasus-kasus yang terjadi di perusahaan dan kasus yang tidak bisa diselesaikan secara internal oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menyelesaikan permasalahan melalui rapat yang dilaksanakan perdivisi seperti ada masalah terkait K3 bisa diselesaikan melalui rapat P2K3, sedangkan permasalahan terkait disiplin kerja bisa diselesaikan melalui rapat turunan manajemen dan rapat triwulan.

Sedangkan terkait faktor penghambat mengenai kekosongan jabatan biasanya perusahaan akan memutasi karyawan atau mempromosikan karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan, sertifikat diklat yang dimiliki, dan juga bisa dilihat melalui kualitas karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan keenam indikator yaitu kebutuhan karir, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, motivasi, dan mutasi di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu sudah bisa dikatakan baik, begitu pula dalam penyelesaian faktor penghambat yang terjadi di perusahaan selama melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki.

Cara penyelesaian faktor penghambat di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu yaitu perusahaan sudah menyediakan lembaga-lembaga khusus sebagai bentuk penampung kendala serta hambatan-hambatan yang sekiranya dapat mengganggu keberlangsungan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui adanya lembaga unit pendidikan dan pelatihan (UDIKLAT) yang disediakan untuk proses penjadwalan, pengajuan, dan pengingat karyawan yang mana saja harus melaksanakan diklat sesuai dengan diklat yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Selain itu, ada juga pelaksanaan rapat P2K3, rapat turunan manajemen (RTM), rapat triwulan, LKS Bipartik, dan snaker tripartit yang disediakan dari permasalahan teringan sampai dengan permasalahan yang tidak DAPAT di selesaikan secara internal oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengembangan sumber daya manusia di PT. Pembangkit Listrik Negara (Persero) UPT Kota Bengkulu, maka peneliti dapat memberikan saran antara lain :

1. Untuk bisa meningkatkan atau menyeimbangkan tenaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan pada setiap bidang yang ada, dengan memberikan peluang kepada karyawan yang benar-benar ahli pada bidang yang dimiliki. Seperti dengan meningkatkan pelaksanaan penerimaan pegawai baru sesuai dengan kebutuhan serta sesuai dengan jenjang karir yang dibutuhkan oleh perusahaan, melaksanakan tempat atau lokasi khusus pelaksanaan diklat di setiap kota agar pelaksanaan diklat lebih efisien lagi, dan perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan dan mutasi sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan pada karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minat yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja dan kualitas karyawan yang tidak dapat berkembang dan menunjukan kemampuan yang telah dimilikinya. Sehingga dengan begitu karyawan tidak dapat memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.
2. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang juga melakukan penelitian berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan, lembaga pemerintahan, dan lainnya. Maka, peneliti diharapkan dapat menyiapkan bahan-bahan yang akan diteliti secara lebih lengkap seperti harus mencari informasi yang lebih jelas lagi terkait permasalahan pengembangan sumber daya manusia dan perusahaan yang ingin diteliti, melakukan komunikasi dengan jelas antara dua belah pihak baik itu peneliti maupun informan yang ingin di wawancarai. Hal ini dikarenakan agar tidak adanya kesalah pahaman atau kekeliruan bagi peneliti dan diharpkan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan judul ini kearah yang lebih luas dan lebih spesifik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Medan*. ed. Desi Mandasari. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

- Sari, E. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat. In Jayabaya University Press.
- Manusia, M. S. D., & Marnis, P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Ziifatama Publisher (Vol. 1, Issue 9).
- Sugiyono, D. P. (2014). Memahami Penelitian Kualitatif.
- Rodiyah, I. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp). In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp)* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-70-4>.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. Zahir Publishing *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Indonesia, PRESIDEN REPUBLIK, and Menimbang. 2003. "Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Undang-undang No.13 Tahun 2003* 4: 147–73.
- Manusia, Manajemen Sumber Daya, and Priyono Marnis. 2014. 1 Ziifatama Publisher *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part.
- Nisak, Khoirun, Asmie Poniwatie, and Indah Noviandari. 2021. "Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II Di PT. Maspion II Sidoarjo." *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1(2): 47–54.
- Pemerintah Indonesia. 2007. "Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tentang Perseroan Terbatas." *Ятыямат* 245. [http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB%12y(235):).
- PT PLN (Persero). 2021. "Keputusan Direksi PLN No.501.KDIR2012."
- Rodiyah, Isnaini. 2020. 4 Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp)*.
- Undang-Undang Dasar 1945. 1945. "Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)." (1): 1–49.
- Wijaya, M Jimmy Hadi. 2014. "1. MSDM.Pdf."
- Yanti, Linda trisna. 2019. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang." *Ayan* 8(5): 55.