

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare

Ghina Alvina Putri Albad¹, Sahrul Ramadani², Andi Alfianto Anugrah Ilahi³, Arfandy Dinsar⁴

^{1 2 3 4} Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: ghinaalvinaputrii@gmail.com¹

Abstract

The study analyzes the human resource development strategy at PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare and its impact on employee performance. Using a descriptive qualitative method, the study found that PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare successfully implemented effective training such as On the Job Training (OJT) and Off the Job Training (Off-JT), which enhanced employees' skills and knowledge. This strategy improved productivity, efficiency, adaptability to changes, employee satisfaction, retention, and a positive work culture. In conclusion, the human resource development strategy at PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare has improved employee performance and had a positive impact on the company. This strategy must continue to be implemented and adjusted to meet labor market needs to ensure optimal employee performance.

Keywords: *Development, Human Resources, Quality of Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi pengembangan SDM di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini menemukan bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare berhasil menerapkan pelatihan efektif seperti On the Job Training (OJT) dan Off the Job Training (Off-JT), yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Strategi ini meningkatkan produktivitas, efisiensi, adaptasi terhadap perubahan, kepuasan, retensi karyawan, dan budaya kerja positif. Kesimpulannya, strategi pengembangan SDM di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare telah meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Strategi ini harus terus diterapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Kualitas Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan terkemuka dalam sektor penyediaan listrik di Indonesia. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang optimal. Untuk mencapai hal ini, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi strategi yang sangat penting.

Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan kepada karyawan, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti pembinaan karier, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2019), pengembangan SDM yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta meningkatkan daya saingnya dalam industri.



Dalam konteks PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare, pengembangan SDM juga menjadi prioritas utama. UP3 Kota Parepare memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelancaran pelayanan listrik di daerahnya. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang baik sangatlah vital.

Namun, implementasi strategi pengembangan SDM bukanlah hal yang mudah. Tantangan seperti perubahan teknologi yang cepat dan kebutuhan akan keterampilan yang berkembang secara dinamis memerlukan pendekatan yang terus-menerus disesuaikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Noe et al. (2017), perusahaan perlu terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi pengembangan SDM mereka agar tetap relevan dengan kondisi pasar dan teknologi. (Kumala, 2022)

Dalam perkembangannya, perencanaan sumber daya manusia juga mencakup pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program yang sedang berjalan dan memberikan informasi pada perencanaan untuk memenuhi kebutuhan revisi prakiraan dan program bila diperlukan. (Kinerja & Di, n.d.)

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Sidik, 2022) telah menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare dan dampaknya terhadap kualitas kinerja karyawan.

Dengan memahami secara mendalam tentang tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare dalam pengembangan SDM, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam upaya mereka untuk tetap menjadi yang terdepan dalam industri.

Sebagaimana telah disorot dalam literatur, pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan kemampuan organisasi untuk bersaing di pasar yang semakin kompleks dan dinamis (Noe et al., 2017). Terutama dalam industri yang berkaitan dengan penyediaan layanan publik seperti penyediaan listrik, pentingnya SDM yang berkualitas sangatlah mendesak.

Seiring dengan perubahan cepat dalam teknologi dan tuntutan pasar yang semakin kompleks, perusahaan harus dapat beradaptasi dan memperbarui strategi SDM mereka secara terus-menerus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare.

Melalui analisis mendalam, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak dari strategi tersebut terhadap kualitas kinerja karyawan serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

Dengan memahami lebih lanjut tentang pengalaman dan pelajaran yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare, penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi perusahaan sejenis dan entitas lainnya yang berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan mereka melalui pengembangan SDM yang efektif.



Tinjauan Literatur

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Sumber Manusia juga menjadi kunci yang menentukan berkembangnya suatu perusahaan. Intinya, sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.(Titop et al., 2023)

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan untuk dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. Kompensasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Karyawan mengharapkan kompensasi yang sesuai sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.(Anggerwati & Syamsuriana, 2023)

Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi topik penting dan fokus utama dalam mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas di berbagai institusi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting, karena dengan meningkatkan fungsionalitas sistem personalia atau penempatan kerja di perusahaan juga meningkatkan kualitas proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, dan pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dan akurat. Seiring berkembangnya strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi selalu memperbaiki setiap kelemahan pada SDM itu sendiri. (Pratama dkk., 2023) SDM mempunyai peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan.(Stefani Ancil Anggita, 2023)

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dalam konteks ini, strategi pengembangan SDM tidak hanya mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan saja, namun juga melibatkan aspek-aspek penting lainnya. Berdasarkan penelitian, strategi pengembangan SDM dilaksanakan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan anggota untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Strategi ini merupakan landasan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Tujuan perusahaan adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan barang dan mesin, mengurangi angka kecelakaan kerja, dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan (Susilowati dan Farida, 2019). Pengembangan sumber daya manusia dapat membantu persiapan karyawan mereka sendiri menghadapi perubahan dalam pekerjaannya yang disebabkan oleh teknologi lapangan kerja baru, pasar produk baru, dan pelanggan baru. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai target program kerja yang telah ditetapkan.

Peningkatan efektivitas dan efisiensi pegawai dapat tercapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugasnya (Krisdianto dan Nurhajati, 2017). (Puspitarani, 2022)

Pengembangan sumber daya manusia juga melibatkan analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi karyawan.

Setelah rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui peningkatan keterampilan, sikap dan pengetahuan pegawai melalui program-program yang disusun secara sistematis. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien sehingga memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. (Mina, 2013)

Kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, sasaran, visi dan misi perusahaan melalui perencanaan strategis perusahaan. Pertunjukan karyawan adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi besarnya kontribusi yang diberikan oleh karyawan perusahaan dan kualitas layanan yang diberikan (Aruperes, dkk, 2018). Pertunjukan pegawai adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur dalam jangka waktu tertentu, misalnya standar hasil kerja dan target kerja yang ditetapkan sebelum pekerjaan diberikan, dimulai, dan disepakati bersama (Esthi dan Marwah, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya diberikan (Sari dan Hadijah, 2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bentuk mutu dan kuantitas berdasarkan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja baik atau buruk Karyawan dapat diidentifikasi melalui penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada karyawan untuk meningkatkan tampilan bekerja dan meningkatkan produktivitas organisasi. Penilaian kinerja secara berkesinambungan khususnya terkait dengan kebijakan perusahaan terhadap karyawan, seperti promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan (Krisdianto dan Nurhajati, 2017). (Puspitarani, 2022)

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai bila setiap individu bekerja dengan memberikan kontribusi terbaiknya yang menjadi tanggung jawab atas berhasil tidaknya tujuan instansi tempatnya bekerja. (Angka & Sutina, 2023)

Kinerja Pegawai merupakan Kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi sebagian besar disebabkan oleh oleh pegawai yang berkualitas dan efektivitas yang memadai, terutama dalam memberi semangat kinerja pegawai yang ditandai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang baik melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. (Nur & Alfianto Anugrah Ilahi, 2023)

Menurut (Ilahi et al., 2024) Meningkatkan efektivitas organisasi telah menjadi fokus utama berbagai jenis organisasi di seluruh dunia. Dalam lingkungan yang semakin dinamis dan kompleks, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi guna mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuannya secara efisien.

Salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi adalah kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang kuat.

Hipotesis

Ho: Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh organisasi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H1: Penerapan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, seperti On The Job Training (OJT) dan Off The Job Training (Off-JT), secara signifikan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Titop et al., 2023; Anggerwati & Syamsuriana, 2023).

H2: Komitmen organisasi dalam memberikan kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Anggerwati & Syamsuriana, 2023).

Metode Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah Kantor PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare, yang beralamat di Jln. Veteran No.32 Kota Parepare.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa temuan utama dari penelitian ini:

1. Penerapan Metode Pelatihan: PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare telah berhasil menerapkan metode pelatihan yang efektif, seperti On The Job Training (OJT) dan Off The Job Training (Off-JT), untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
2. Penyesuaian Program Pengembangan SDM:Perusahaan telah berhasil menyesuaikan program pengembangan SDM sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar kerja, sehingga karyawan dapat mengikuti perkembangan industri dengan baik.
3. Peningkatan Kinerja Karyawan: Dengan adanya strategi pengembangan SDM yang baik, kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare mengalami peningkatan signifikan. Karyawan menjadi lebih produktif, efisien, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.
4. Dampak Positif bagi Perusahaan: Penerapan strategi pengembangan SDM yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik dan meningkatkan daya saing di pasar.
5. Kepuasan Karyawan: Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang baik di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare telah meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan dan membangun budaya kerja yang positif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare telah berhasil meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare, termasuk pelatihan OJT dan Off-JT, telah meningkatkan keterampilan, produktivitas, efisiensi, dan adaptabilitas karyawan. Ini juga meningkatkan kepuasan, retensi karyawan, dan budaya kerja yang positif, memberikan manfaat bagi karyawan dan daya saing perusahaan. Strategi ini harus terus diterapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pasar untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Daftar Pustaka

- [1] Anggerwati, I. A., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTBank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 24–34.
- [2] Angka, A. F. S., & Sutina, M. M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(02), 89–102. <http://journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrj/article/view/223%0Ahttps://journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrj/article/download/223/155>
- [3] Ilahi, A. A. A., Arifuddin, A., Ibrahim, D., & Muslimin, U. (2024). Pelatihan Manajemen Organisasi Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Efektivitas Organisasi UKM Di Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada. *BESIRU : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 125–130. <https://doi.org/10.62335/qbakxd12>
- [4] Kinerja, T., & Di, P. (n.d.). *Analisis Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. 172–176.
- [5] Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- [6] Mina, M. (2013). *BAB II Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 21–55.
- [7] Nur, I., & Alfianto Anugrah Ilahi, A. (2023). *Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kisel Makassar*. 3, 2023.
- [8] Puspitarani, K. S. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Hatchery Sukajawa)*. 9–21. http://digilib.unila.ac.id/63544/3/Skripsi_Tanpa_Pembahasan_Dan_Lampiran_Karina_Shinta_Puspitarani_1814231006.pdf
- [9] Sidik, W. C. U. D. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bagian Pelayanan Teknik Pt. PLN (PERSERO) UP3 Kotabaru Untuk Mewujudkan Safety Culture dan Tercapainya Zero Accident. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 11.
- [10] Stefani Ancil Anggita, F. O. B. (2023). *Jurnal Inovasi Global Secara Online*. *Jurnal Inovasi Global*, 1(1), 14–25.
- [11] Titop, H., Suharlihan, S., & Zahra, N. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Terhadap Nasabah Pada Bank Sultra. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(2), 138–144. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i2.516>