



**STRATEGI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK  
OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (Persero)  
APP SEMARANG**

**TUGAS AKHIR  
Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya  
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh  
Woro Ayu Kusumo  
7312312005**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian Tugas Akhir pada

Hari : Senin

Tanggal : 6 Juli 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



**Rini Setyo Witiastuti S.E., MM.**

NIP 19761007 200604 2 002

Dosen Pembimbing

**Nury Ariani W, SE., M.Sc.**

NIP.19850108 200912 2 004

## LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul Strategi Pendidikan dan Pelatihan untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tugas Akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Juli 2015

Penguji 1



**Moh. Khoiruddin, SE, M. Si**

NIP.19700106 200812 1 001

Penguji 2



**Nury Ariani W, SE., M.Sc.**

NIP.19850108 200912 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Wahyono, MM.**

NIP.19560103 198312 1 001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam Tugas Akhir ini benar-benar karya sendiri bukan plagiat. Semua kutipan yang terdapat dalam Tugas Akhir ini telah menggunakan prosedur ilmiah yang telah ditetapkan. Apabila Tugas Akhir ini terbukti plagiat maka saya akan menerima konsekuensinya.

Semarang, 30 Juli 2015



**Woro Ayu Kusumo**

7312312005

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“better een vogel in de hand dan

tien vogels in de wolken”

(Pepatah Belanda).

### **PERSEMBAHAN**

1. Bapak dan Ibu tercinta, atas kasih sayang dan doa yang selalu menyertai disetiap saat.
2. Almamaterku.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, karena kehendak-Nya semata, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Strategi Pendidikan dan Pelatihan Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) APP Semarang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini banyak pihak yang terlibat dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada

1. Prof. Dr. FathurRokhman, M.Hum, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir ini.
2. Dr. Wahyono, M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir ini.
3. Rini Setyo Witiastuti S.E., M.M, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan surat izin pelaksanaan Tugas Akhir ini.
4. Nury Ariani W, SE., M.Sc. Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Suryono, Selaku Direktur utama PT PLN (Persero) APP Semarang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.

6. Seluruh staf dan karyawan PT PLN (Persero) APP Semarang yang telah membantu selama penelitian Tugas Akhir ini.
7. Kakak dan adikku tercinta yang selalu mendoakan disetiap perjuanganku dalam menempuh study sampai saat ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang tak pernah letih memberi dukungan moral yang luar biasa.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tidak ada kata yang dapat penulis sampaikan untuk mengungkapkan rasa terimakasih, kecuali lantunan do'a, semoga amal baiknya diridhoi Allah SWT. Penulis menyadari Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya segala sumbang saran demi lengkapnya Tugas Akhir ini sangat penulis harapkan. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Semarang, Juli 2015

Woro Ayu Kusumo  
NIM. 7312312005

## SARI

**Kusumo, Woro Ayu.** 2015. *Strategi Pendidikan dan Pelatihan untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang*. Tugas Akhir, Prodi Manajemen Perkantoran, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing: NuryAriani W, SE., M.Sc.

### **Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja**

Dalam suatu perusahaan, Pendidikan dan Pelatihan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan tujuan untuk meminimalisir tingkat kemunduran perusahaan atau mengoptimalkan kinerja pegawai, sehingga dapat mewujudkan kemajuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa dengan adanya program pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) APP Semarang belum mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menguasai materi yang disampaikan pada saat proses pendidikan dan pelatihan, sehingga berimbas kepada kinerja pegawai. Berdasarkan Permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengangkatnya sebagai Tugas Akhir dengan judul “Strategi Pendidikan dan Pelatihan untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang”.

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah kendala apa saja yang ada pada program pendidikan dan pelatihan, bagaimana strategi optimalisasi kinerja pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) APP Semarang. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui kendala apa saja yang ada dalam strategi pendidikan dan pelatihan untuk optimalisasi kinerja pegawai, untuk mengetahui strategi optimalisasi kinerja melalui program pendidikan dan pelatihan.

Jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian diketahui bahwa program pendidikan dan pelatihan sudah diterapkan pada PT PLN (Persero) APP Semarang dan kinerja pegawai sudah baik, akan tetapi masih kurang optimal, seperti masih terdapat pegawai yang belum mampu menguasai materi seperti yang disampaikan pada waktu program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan. Upaya yang dapat dilakukan pada PT PLN (Persero) APP Semarang adalah dengan menerapkan strategi-strategi jitu guna meminimalisir kemunduran perusahaan.

Disimpulkan bahwa kendala yang ada pada program pendidikan dan pelatihan adalah kurangnya kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu hendaknya PT PLN (Persero) APP Semarang lebih mengoptimalkan kinerja melalui beberapa cara seperti beasiswa untuk pejabat.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN. ....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN. ....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN. ....</b>	<b>v</b>
<b>SARI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 LatarBelakang .....	1
1.2 RumusanMasalah.....	5
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat.....	6
<b>II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.2 Aspek-Aspek Kinerja .....	8
2.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	
2.4 Jenis-Jenis Pelatihan.....	12
2.4.1 Pelatihan Internal.....	13
2.4.2 Pelatihan Eksternal .....	14

2.4.3	Pendekatan-Pendekatan Pelatihan.....	15
2.4.4	Media Pelatihan.....	16
2.4.5	Evaluasi Pelatihan.....	17
<b>III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	19
3.2	Objek Kajian.....	19
3.3	Jenis Sumber Data.....	19
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5	Metode Analisis Data.....	22
<b>IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
4.1	Deskripsi Umum PT PLN.....	24
4.1.1	Profil PT PLN.....	24
4.1.2	Struktur Organisasi.....	25
4.1.3	Visi PT PLN.....	25
4.1.4	Misi PT PLN.....	25
4.1.5	Peran PT PLN.....	26
4.1.6	Tanggung Jawab PT PLN.....	26
4.1.7	Wilayah Kerja PLN.....	27
4.2	Hasil Penelitian.....	28
4.2.1	Kendala program Diklat pada PT PLN.....	
4.2.2	Strategi Optimalisasi Diklat pada PT PLN.....	
4.3	Pembahasan.....	41
4.3.1	Kendala Program Diklat pada PT PLN.....	41

4.3.2	Strategi Optimalisasi Diklat pada PT PLN. ....	42
<b>V.</b>	<b>PENUTUP. ....</b>	<b>44</b>
5.1	Simpulan .....	44
5.2	Saran.....	45

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 :LaporanRealisasiDiklatBulananPegawaiTahun 2013.....	4
Tabel4.2 :JenisDiklatPada PT PLN.....	34
Tabel4.3 :DaftarPelatihanPejabatEksekutif.....	36
Tabel 4.4 : Hasil wawancara pegawai pada PT PLN.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1 :ProsedurDiklat PT PLN .....	33
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman	
Wawancara.....	51
Lampiran 2. Surat Udiklat dari Semarang.....	53
Lampiran 3. Daftar Calon Peserta Pelatihan.....	54
Lampiran 4. Berkas Pelaksanaan Diklat berbasis <i>e-learning</i> .....	55
Lampiran 5. Daftar Peserta Pembelajaran <i>e-learning</i> .....	56
Lampiran 6. Kinerja SDM tahun 2015.....	57
Lampiran 7. Laporan realisasi diklat bulanan.....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Hendrawan dkk. (2006:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektifitasnya, perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan, selain itu juga untuk menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja. Kinerja yang dimaksud disini bukanlah kinerja dalam arti sempit yang hanya terbatas pada keuntungan *financial* semata, karena jika orientasi perusahaan hanya menekankan pada keuntungan semata, organisasi akan berperilaku *myopic* (rabun jauh) dan selalu mencoba memandang segala sesuatunya hanya dalam kalkulasi jangka pendek. Keuntungan tentu saja harus diburu, karena tanpa keuntungan perusahaan tidak akan dapat bertahan, namun tujuan perusahaan lebih ditujukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mampu bertahan lama. Pada awalnya memang hanya kriteria *financial* yang digunakan untuk menilai unggul tidaknya kinerja suatu perusahaan.

Selama ini ukuran untuk menentukan sukses tidaknya perusahaan terlampau didominasi oleh ukuran-ukuran *financial*. Penekanan berlebihan terhadap *financial* dapat menjebak perusahaan untuk hanya memikirkan kepentingan jangka pendek (*short-sighted*). Kinerja sangat berpengaruh dalam hal menyukseskan perusahaan, karena perusahaan disebut unggul apabila

memiliki kinerja diatas rata-rata (*above average performance*) yang dilihat dari berbagai dimensi seperti : pangsa pasar, kinerja pegawai (Hendrawan dkk, 2005:13).

Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, perusahaan biasanya mempunyai kebijakan tertentu. Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan juga seharusnya akan membantu mengoptimalkan kinerja pegawai, karena pelatihan ditujukan untuk menopang perusahaan dari keterpurukan melalui sumber daya manusianya, ketika dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan mampu memaksimalkan kinerja para pegawai, berarti penanganan jitu melalui sumber daya manusia yang tersedia.

Suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi/perusahaan sangat dipertimbangkan, selain itu juga menjadi tolok ukur tersendiri bagi perusahaan untuk mempertimbangkan perusahaan kedepannya atau demi terjaminnya kemakmuran bagi perusahaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan *output* yang baik bagi perusahaan ataupun *return* yang maksimal (Hamalik, 2007:10).

Setiap unsur ketenagaan (karyawan) diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu dia dituntut memiliki kemampuan yang serasi, dan oleh karenanya dia harus bekerja dengan baik, belajar terus-menerus dan mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang bagi yang bersangkutan, dalam hubungan inilah perlu dirancang program pelatihan yang berkesinambungan, bertahap dan bergilir serta terpadu dan terkoordinasikan dengan baik (Hamalik, 2007:32).

PT PLN (Persero) APP SEMARANG bergerak di bidang kelistrikan negara, dengan tujuan dapat melaksanakan transaksi tenaga listrik yang *transparan* dan *kredibel*. Dengan memiliki tujuan yang pasti, setiap pegawai harus mampu mengoptimalkan kinerja individu maupun keseluruhan. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada PT PLN (Persero) APP SEMARANG, seharusnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai dengan baik.

Tabel 1.1 menyajikan data mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT PLN (Persero) APP Semarang pada pegawainya. Dengan adanya strategi pendidikan dan pelatihan tersebut seharusnya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang. Namun pada kenyataannya, menurut keterangan pihak Human Resource Development (Supervisor Administrasi dan Umum) program pendidikan dan pelatihan tersebut belum dapat memberikan umpan balik yang maksimal.

Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang belum menguasai materi yang disampaikan pada waktu dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan, sehingga pegawai belum mampu mengaplikasikan secara langsung dalam proses kerja. Selain itu juga mengakibatkan terjadinya ketimpangan pada proses kerja. Penulis juga telah melaksanakan *pra study* mengikuti PKL kurang lebih 1 bulan pada PT PLN (Persero) APP Semarang, sehingga dapat menganalisis masalah yang terjadi pada PT PLN (Persero) APP Semarang.

**Tabel 1.1 Laporan Realisasi Diklat Bulanan PT PLN ( Persero ) P3b  
Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali App Semarang Tahun  
2013**

<b>No</b>	<b>NIP</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Nama Diklat</b>
1	8504044P3B	<i>Je har</i> dalam keadaan bertegangan <i>gi/ gitet</i>	<i>Leadership For Young Person PLN P3B JB WAVE 2</i>
2	8609653Z	<i>Je enjiniring scadatel</i> dan otomasi	<i>Leadership for young person pln p3b jb wave 2</i>
3	9312003P3Y	<i>Jf sekretariat</i> dan dokumentasi	Pengenalan pdkb <i>sutt / sutet</i>
4	9212009PY	<i>Junior technician pdkb</i> <i>sutt/sutet</i>	<i>Pengenalan PDKB SUTT / SUTET</i>
5	7804014P3B	Asisten manajer enjiniring	<i>Leadership engine for execution capability improvement ( le4eci)</i> untk asisten manajer & supervisor

Sumber : (PT PLN (Persero) APP Semarang).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik memberikan solusi dari permasalahan kurang optimalnya kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang, dengan mengangkat judul “**Strategi Pendidikan dan Pelatihan untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam proses mengoptimalkan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP SEMARANG, pihak perusahaan mengupayakan proses pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kesejahteraan perusahaan melalui sumber daya manusianya, selain untuk mencapai kesejahteraan dan kemajuan perusahaan, kurang berdampak program pendidikan dan pelatihan pada kinerja pegawai juga

menjadi tolok ukur bagi penulis untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) APP Semarang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan yang dapat dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kendala apa sajakah yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan?
2. Bagaimana strategi optimalisasi kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan?

### **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kendala apa saja yang ada dalam strategi pendidikan dan pelatihan untuk optimalisasi kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui strategi optimalisasi kinerja pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan.

### **1.4 Manfaat**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian adalah :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dilihat dari segi ilmiah, diharapkan strategi pendidikan dan pelatihan untuk optimalisasi kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang, dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang dapat diaplikasikan pada perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Sebagai masukan dan umpan balik guna perbaikan mengenai kinerja pegawai pada instansi yang diteliti di bidang sumber daya manusianya.
- b. Menambah referensi tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja untuk dapat menganalisis memajukan perusahaan supaya lebih baik lagi.

## **BAB II**

### **TELAAH TEORI**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai (Wirawan, 2009:6).

Fungsi Evaluasi Kinerja di antaranya :

- a. Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya yaitu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja.
- b. Alat promosi dan demosi yaitu evaluasi kinerja juga untuk dijadikan alat promosi dan demosi pada perusahaan.
- c. Alat memotivasi ternilai yaitu sebagai alat motivasi terhadap pegawai pada perusahaan.
- d. Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi pada perusahaan.
- e. Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia yang diterapkan pada perusahaan.

- f. Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja yaitu sebagai alat ukur maupun penentu hasil kerja pegawai pada perusahaan.
- g. Konseling kinerja buruk yaitu untuk memantau melalui bimbingan konseling guna mengetahui kinerja yang buruk.
- h. Mendukung perencanaan sumber daya manusia yaitu dukungan untuk pengaplikasian rencana yang ada pada perusahaan.
- i. Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yaitu mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.
- j. Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga kerja baru yaitu membuat rencana baru dan memvalidasi tenaga kerja baru.
- k. Alat manajemen kinerja organisasi yaitu sebagai alat untuk mengatur kinerja pada organisasi.
- l. Pemberdayaan pegawai yaitu sebagai alat kesejahteraan pegawai.

## **2.2 Aspek-aspek Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

### **1. Kualitas kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Secara umum, dimensi kinerja dapat dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, diantaranya yaitu :

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung kualitas dan kuantitasnya

b. Perilaku kerja

Perilaku kerja adalah tindakan/gerak-gerik pegawai pada saat ditempat kerja

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan (Agustina dkk, 2013:3).

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan, sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan atau kemajuan kedepannya hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan, dengan harapan mampu mencapai target perusahaan sesuai dengan titik yang dituju perusahaan tersebut melalui sumber daya manusianya (Kambey dkk, 2013:142).

### **2.3 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan berhubungan dengan

menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan juga berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan (Turere, 2013:14).

Sudradjat (2010:172) program pendidikan dan pelatihan adalah sebuah program bahwa pegawai tersebut sudah dewasa secara intelektual sehingga mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam dirinya yang harus diperbaiki melalui program pendidikan dan pelatihan

Kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang harus diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia yang ada atau yang tersedia dalam suatu perusahaan supaya lebih meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam menunjang program pemerintah dapat tercapai (Rustiana, 2010:138).

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Mutmainah, 2013:8).

Mathis (2002:5) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat

diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini, terkadang ada batasan yang ditarik antara pendidikan dengan pelatihan, dengan pelatihan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang.

Kegiatan pelatihan adalah kegiatan yang sangat penting, karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian (Salmah, 2012:278).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pegawai. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan (Agusta dkk, 2013:2)

## **2.4 Jenis-jenis pelatihan**

### **2.4.1 Pelatihan Internal**

Mathis ( 2002:25 ) yaitu pelatihan di lokasi kerja (*on job training-OJT*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan,

menghemat biaya untuk pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya pelatih dari luar.

Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik. Seringkali, pelatihan teknis diadakan didalam organisasi. Pelatihan teknis biasanya bersifat keterampilan.

Misalnya yaitu pelatihan untuk menjalankan mesin-mesin yang dikendalikan secara pasti oleh komputer. Sehubungan dengan perubahan cepat di dalam teknologi, pembangunan dan pembaruan dari keterampilan teknis menjadi kebutuhan pelatihan. Pelatihan dasar untuk keterampilan teknis juga diamanatkan oleh peraturan negara bagian. Di wilayah dimana ada penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*Occupational Safety and Health Administration-OSHA*), perlindungan lingkungan hidup (*The Environ Mental Protection Agency-EPA*) dan badan-badan lainnya yang memiliki peraturan tertentu sebagaimana disebutkan dalam diskusi pembuka, pelatihan dengan web dan jaringan dalam organisasi (intranet) semakin berkembang sebagai sarana pelatihan Internal.

#### **2.4.2 Pelatihan Eksternal**

Mathis (2002:28) Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan, diantaranya :

- a. Lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.

- b. Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- c. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
- d. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan diluar. Salah satu trend yang sedang berkembang saat ini adalah “*outsourcing*” dari pelatihan. Pabrikan (*vendors*) digunakan untuk melatih para karyawan mereka. Sebagai contoh, banyak penyedia perangkat lunak (*software*) menyediakan konferensi bagi pemakai perangkat lunak tersebut dimana para karyawan dari beberapa perusahaan menerima pelatihan secara rinci dalam menggunakan perangkat lunak tersebut dan beberapa materi baru yang ditambahkan. Juga, pabrikan dapat melaksanakan pelatihan didalam organisasi jika jumlah karyawan yang akan dilatih mencukupi.

### **2.4.3 Pendekatan-Pendekatan Pelatihan**

Pada saat tujuan telah ditetapkan, pelatihan yang sebenarnya dapat dimulai. Tidak penting apakah pelatihan itu bersifat spesifik ataupun meluas, pendekatan pelatihan yang tepat harus dipilih. Ikhtisar berikut dari pendekatan-pendekatan serta teknik pelatihan yang umum dilakukan membagi hal tersebut menjadi beberapa kelompok besar. Pendekatan-pendekatan pelatihan diantaranya adalah :

a. Pelatihan di Tempat Kerja

adalah pelatihan ditempat kerja (*on the job training-OJT*). Apakah pelatihan itu direncanakan ataupun tidak, manusia memang belajar dari pengalaman kerja mereka, khususnya apabila pengalaman tersebut berubah sesuai dengan waktu.

b. Simulasi

adalah pendekatan pelatihan yang menggunakan tempat pelatihan diatur sedemikian rupa agar identik dengan tempat kerja. Dalam pengaturan ini para peserta pelatihan dapat belajar dalam situasi yang nyata tetapi terhindar dari tekanan-tekanan dari jadwal produksi.

c. Pelatihan kerja sama

Dua metode pelatihan kerjasama yang luas digunakann adalah magang dan kerja praktik.

d. Pelatihan dengan pengalaman perilaku

Pelatihan dengan pengalaman perilaku (*behaviorally experienced training*) memfokuskan lebih sedikit keterampilan fisik dibandingkan sikap, persepsi dan masalah-masalah hubungan interpersonal.

e. Pelatihan Bentuk Konferensi dan dalam kelas

Seminar pelatihan, kursus-kursus, dan presentasi dapat digunakan baik untuk pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan maupun dengan pengembangan.

#### 2.4.4 Media Pelatihan

Beberapa pemikiran tersedia bagi para pelatih untuk mempresentasikan informasi. Dimana yang paling umum adalah bantuan audio visual dan instruksi dengan komputer. Kemudian yang lainnya adalah belajar jarak jauh dengan belajar menggunakan media televisi interaktif secara dua arah atau teknologi komputer. Beberapa jenis pelatihan diantaranya :

a. Bantuan Audiovisual

Dukungan teknis yang bersifat audio maupun visual termasuk didalamnya antara lain radio, kaset, film, televisi, dan video telekonferensi interaktif. seluruh hal tersebut selain telekonferensi, merupakan komunikasi satu arah. Mereka bisa mengkomunikasikan informasi secara searah yang tidak bisa disampaikan dalam ruangan kelas.

b. Instruksi dengan dukungan komputer

Instruksi dengan dukungan komputer memungkinkan para peserta pelatihan untuk belajar berinteraksi dengan komputer. Penerapan teknologi ini didorong oleh adanya kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari situasi pelatihan dan memperkaya transfer proses belajar untuk meningkatkan kinerja kerja. Komputer secara baik memberikan instruksi-instruksi, tes-tes, pelatihan dan pementapan serta aplikasi melalui simulasi.

c. Belajar/ pelatihan jarak jauh

Banyak akademi serta perguruan tinggi menggunakan televisi interaktif dua arah untuk mengadakan kelas/kuliahnya. Media ini memungkinkan instruktur pada suatu tempat untuk melihat dan merespons kepada “kelas” di sejumlah lokasi lainnya. Apabila sebuah sistem secara sempurna telah disusun, para karyawan dapat mengikuti kursus-kursus dimanapun seluruh dunia (Mathis, 2002:30).

#### 2.4.5 Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan membandingkan hasil-hasil setelah pelatihan dengan tujuan yang diharapkan para manajer, pelatih serta pelatihan. Terlalu sering, pelatihan dilaksanakan tanpa pemikiran untuk mengukur dan mengevaluasinya di kemudian hari untuk melihat seberapa baik pelatihan itu telah dilakukan.

Salah satu cara untuk mengevaluasi pelatihan adalah memeriksa biaya-biaya yang dihubungkan dengan pelatihan serta keuntungan-keuntungan yang diterima melalui analisis biaya/keuntungan. Cara terbaik adalah mengukur nilai *output* sebelum dan sesudah pelatihan. Setiap peningkatan mewakili keuntungan dan dihasilkan dari pelatihan. Meskipun demikian, pengukuran yang seksama baik pada biaya maupun keuntungan bisa saja sulit dalam beberapa kondisi. Untuk itu, *benchmarking* dari pelatihan mulai banyak digunakan, penjelasan seperti dibawah ini :

a. *Benchmarking* pelatihan

Daripada melaksanakan evaluasi secara internal, beberapa organisasi menggunakan pengukuran *benchmark* dari pelatihan yang

membandingkan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Untuk melakukan *benchmark* ini, para praktisi sumber daya manusia dalam organisasi mengumpulkan data-data dari pelatihan dan membandingkannya dengan data-data pada pelatihan di organisasi yang lainnya dalam jenis usaha sama besarnya dengan mereka.

b. Tingkat penilaian

Tingkat penilaian yang terbaik adalah memikirkan bagaimana pelatihan dapat dievaluasi sebelum pelatihan dimulai (Kirkpatrick dalam Mathis, 2002:32).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencoba memberi saran kepada PT PLN (Persero) APP SEMARANG. Dengan Strategi program pendidikan dan pelatihan pada perusahaan, agar mengoptimalkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

##### **3.1.1 Objek Kajian**

Objek kajian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi,2002:122). Adapun objek kajian dalam penelitian ini adalah PT PLN (Persero) APP Semarang.

#### **3.2 Sumber dan Jenis Data**

##### **3.2.1 Sumber Data**

Sumber data menurut (Suharsimi,2002:107) adalah subjek dari mana data diperoleh. Data merupakan sumber data tertulis yang sangat penting dalam penyusunan Tugas Akhir, dengan data yang diperoleh dari penelitian dapat memudahkan penyusunan Tugas Akhir. Sumber data dibagi menjadi 2 macam, yaitu :

a. **Data Primer**

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2009). Data primer dalam penelitian ini

menggunakan sistem wawancara, yaitu melihat secara langsung hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai, dengan proses secara langsung untuk menganalisis mengenai strategi pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) APP SEMARANG dengan harapan sudah mampu menghasilkan output sesuai dengan *target* perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari seorang sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2009). Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan tentang program pendidikan dan pelatihan serta dokumen-dokumen tentang kinerja pada PT PLN (Persero) APP SEMARANG. Data ini diperoleh dari metode dokumentasi dan studi pustaka.

### 3.3.2 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2003) jenis data pada penelitian dibagi menjadi 2 macam, diantaranya yaitu :

a. Jenis Data Kuantitatif

Jenis data kuantitatif adalah suatu data yang diperoleh dengan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Seperti jumlah pegawai pada PT PLN (Persero) APP Semarang sejumlah 226 pegawai.

b. Jenis Data Kualitatif

Jenis data kualitatif adalah suatu data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Seperti dengan adanya program pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) APP Semarang, akan tetapi kinerja pegawai masih kurang optimal.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah :

#### **3.4.1 Wawancara (*interview*)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan responden untuk memperoleh data penunjang yang relevan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada pegawai perusahaan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan jelas. Wawancara yang digunakan adalah wawancara yang terstruktur, jenis wawancara ini merupakan wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Kegiatan wawancara ini penulis melakukan tanya jawab dengan beberapa pegawai dan kepala bagian, yang sesuai dengan bidangnya pada PT PLN (Persero) APP Semarang.

#### **3.4.2 Observasi**

Observasi merupakan kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra pengamatan langsung

(Suharsimi,2002:133). Dengan melakukan observasi langsung dapat diperoleh dokumen, catatan dan formulir yang nantinya akan digunakan untuk membantu dalam pembuatan tugas akhir. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan, mengenai kinerja pegawai, sehingga penulis menganalisis untuk optimalisasi kinerja pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan. Adapun pedoman dalam melakukan observasi adalah dengan mengamati :

- a. Metode-metode yang dilakukan dalam penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Masalah yang timbul dalam penilaian kinerja yang dapat memicu semangat kerja karyawan lain menurun.

### **3.4.3 Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah suatu usaha yang dilakukan dalam penelitian untuk mengumpulkan dokumen yang tersedia sebagai sumber informasi untuk mencapai yang diharapkan. Dalam hal ini dokumen yang digunakan berasal dari literature dan dokumen perusahaan yang berupa catatan tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja pegawai, buku profil, struktur organisasi pada PT PLN (Persero) APP SEMARANG.

### **3.5 Metode Analisa Data**

Dalam penelitian ini data yang terkumpul akan dianalisis dengan analisis kualitatif dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam suatu pendataan. Analisis kualitatif adalah suatu analisis berdasarkan data yang

diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis (Sugiyono, 2009:33).

### **3.5.1 Data Literatur**

Penulis menggunakan metode literatur dalam penelitian ini dengan mengkaji buku-buku dari berbagai sumber yang berkaitan dengan objek pembahasan yang diteliti.

### **3.5.2 Data Observasi dan Wawancara**

Peneliti melakukan kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu yang di observasi dengan melihat kondisi di lapangan bahwa pada kenyataannya pendidikan dan pelatihan belum mengoptimalkan kinerja pegawai. Data wawancara dengan mewawancarai beberapa pegawai yang menangani sesuai dengan bidangnya.

### **3.5.3 Penyajian Data**

Penyajian dalam penelitian ini menggunakan metode diskriptif yaitu menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi, bersifat umum serangkaian yang terjadi serta solusinya. Dari data yang diperoleh kemudian disajikan berdasarkan analisis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 SIMPULAN**

1. Kendala dalam program pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (Persero) APP Semarang diantaranya yaitu :
  - a. Dipihak PT PLN (Persero) APP Semarang sendiri tidak bisa dengan leluasa mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM-nya yang kemudian berimbas pada peningkatan kualitas pelayanan.
  - b. Kurangnya inisiatif dari kantor pusat untuk melaksanakan pelatihan yang berguna bagi keberlangsungan perusahaan.
  - c. Kurangnya waktu yang dialokasikan untuk pelatihan itu sendiri (hanya 1 tahun sekali).
  - d. Pendanaan yang terbatas untuk melakukan pelatihan, sehingga perhitungan tentang alokasi dana masih menjadi prioritas yang utama.
2. Strategi Optimalisasi Program Pendidikan dan Pelatihan pada PT PLN (Persero) APP Semarang diantaranya yaitu :
  - a. Mengkondisikan pegawai sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan memberikan waktu untuk relaksasi pegawai sebelum terjun langsung dalam proses pelatihan.

- b. Memprioritaskan pegawai yang kinerjanya kurang baik atau dibawah standar, untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu guna meminimalisir tingkat kemunduran perusahaan.
- c. Pola manajerial dan teknis yang terus *update*, dengan adanya pola manajerial dan teknis yang terus *update* akan berimbas pada penekanan kualitas sumber daya manusianya, sehingga mampu mendongkrak program pendidikan dan pelatihan guna mengoptimalkan kinerja pegawai.
- d. Pelatihan berbasis kompetensi, selain diadakannya diklat dari pusat akan lebih baik lagi jika perusahaan mengadakan pelatihan terstruktur bagi pegawai dengan berbasis kompetensi.
- e. Melakukan pembelajaran ulang dengan keseluruhan pegawai setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan guna memperbaiki *skill* dan menumbuhkan rasa antusias yang baik bagi para pegawai.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian serta melihat kenyataan yang ada dan mengingat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berperan sangat signifikan terhadap kemajuan sumber daya manusia, maka pihak PT PLN (Persero) APP Semarang agar lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam melaksanakan program pelatihan.

Maka saran dari penulis yaitu :

1. Pihak PT PLN(Persero) APP Semarang hendaknya melakukan kegiatan program pendidikan dan pelatihan dengan tahapan yang terdiri atas: analisis kebutuhan, rancangan instruksional, validasi,implementasi dan evaluasi.
2. Pihak PT PLN (Persero) APP Semarang hendaknya mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi bagi pejabat eksekutif maupun pegawai lainnya yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi.
3. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi berhasil tidaknya program pelatihan adalah dengan adanya fasilitas yang memadai yakni salah satunya tersediannya tempat yang nyaman untuk pelatihan, disamping itu juga tersedianya dana yang cukup untuk program pelatihan demi terlaksananya tujuan pelatihan.
4. Peneliti menekankan bahwa dalam penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dkk. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Volume 1. No. 3. Halaman 2. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Agustina, Dwi Meutia dkk. 2013. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya*. Volume 2. No. 2. Halaman 3. Jurusan Sistem Informasi. STMIK STIKOM Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kambey, Fendy Levy dkk. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 10. No. 2. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba empat.
- Rustiana, Ade. 2010. *Efektifitas Pelatihan bagi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Volume 1. No. 2. Halaman 138. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada Pt. Muba Electric Power Sekayu*. Volume 2. No. 3. Halaman 278. Universitas PGRI Palembang.
- Sudradjat, Erwin. 2010. *Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Sebagai Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur untuk Meningkatkan*

*Kinerja*. Volume 13. No. 1. Halaman 172. Jurusan Ilmu Administrasi Publik PPSUB Ketapang.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Turere, Verra Nitta. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Volume 1. No.3. Halaman 14. Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado.

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1**

### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Apakah faktor utama yang mendorong diadakannya pendidikan dan pelatihan di perusahaan anda ?
2. Kendala apa saja yang terjadi ketika pendidikan dan pelatihan diterapkan di perusahaan anda ?
3. Apa alasan perusahaan menerapkan sistem pendidikan dan pelatihan ?
4. Bagaimana cara pimpinan mengambil kebijakan ketika pegawai sedang mengikuti pelatihan ?
5. Apakah tujuan yang melandasi diadakannya program pendidikan dan pelatihan ?
6. Apakah semua pegawai berhak mengikuti pendidikan dan pelatihan ?
7. Apakah ada sanksi kepada pegawai ketika tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai yang terjadwalkan ?
8. Apakah program pendidikan dan pelatihan sudah terstruktur dengan baik di perusahaan anda ?
9. Bagaimana pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ?
10. Adakah perubahan yang terjadi dengan diterapkannya program pendidikan dan pelatihan pada perusahaan anda ?
11. Selain masalah belum optimalnya kinerja pegawai, apakah ada ketimpangan lain dengan adanya program pendidikan dan pelatihan ?

12. Tujuan apa saja yang hendak dicapai PT PLN (Persero) APP Semarang, selain mengoptimalkan kinerja pegawai, dengan kaitan program pendidikan dan pelatihan ?



PT PLN (Persero)  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
UNIT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEMARANG

# Facsimile

Nomor : 1090 .Fac /SDM.04.03/UDA.3/2015  
Tanggal : 8 Mei 2015

<p>Kepada : PT PLN (Persero) P3B Jawa Ball</p> <p>No. Fax : - No. Ref : - Perihal : Pemanggilan Peserta Pembelajaran TNA Pemeliharaan Transmisi B.1.1.2.82.3.M</p>	<p>Dari : Udiklat Semarang (TLM Academy) No. Fax : (024) 6718316 No. Telp. : (024) 6718317 Jml. Hal : 4 (Empat) lembar Lampiran : 3 (Tiga) Lembar</p>
--	---

U.p. Yth. Manajer Bidang SDM & Umum

Berdasarkan hasil Training Need Analysis APP Semarang, Udiklat Semarang (TLM Academy) akan menyelenggarakan Pembelajaran Pemeliharaan Transmisi (B.1.1.2.82.3.M) pada :

Tanggal : 18 Mei s/d 01 Juni 2015  
Waktu : 07.30 s.d. 17.30 WIB  
Tempat : PT PLN (Persero) Udiklat Semarang (TLM Academy)  
Jl. Raya Kedungmundu, Salak Utama, Semarang Timur

Daftar Peserta terlampir \*)

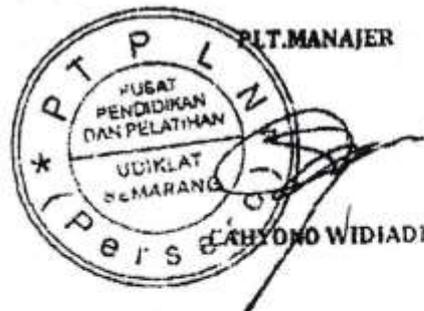
Kepada peserta pembelajaran kami informasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Selama kegiatan pembelajaran tidak diperkenankan memakai celana berbahan jeans
2. Wajib mengisi Evaluasi Level 1 di alamat [pln-pusdiklat.co.id](http://pln-pusdiklat.co.id) untuk persyaratan pencetakan sertifikat kelulusan maksimal 1 hari setelah pembelajaran. Jika melebihi waktu yang ditentukan, maka sertifikat tidak dapat diterbitkan.
3. Diwajibkan mengikuti acara pembukaan pembelajaran dan tidak diperkenankan tertambat
4. Jika peserta yang bersangkutan tidak dapat hadir, maka dapat digantikan dengan peserta lainnya
5. Untuk peserta yang bertempat jauh dari tempat pelaksanaan (sesuai ketentuan), mendapatkan SPPD Lumpsum

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. APP Semarang



PT PLN (Persero) Uidikt Semarang  
 Transmisi & Line Maintenance Academy

Lampiran Surat No. : 1090  
 Tanggal :

Fac /SEM/4.03/UGA3/2015  
 MIB 2015  
 8

DAFTAR CALON PESERTA PEMBELAJARAN TNA  
 "PEMELIHARAAN TRANSMISI"  
 Kode Diklat B.1.1.2.02.3  
 Periode : 18 Mei s/d 01 Juni 2015  
 Di PT PLN (Persero) Uidikt Semarang (TLM Academy)

NO	NAMA	NIP	JABATAN	UNIT PENGREK	UNIT AREA / CAB
1	TRI EKO PRATONDO	6185388K3	Assistant Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
2	KHABIBUR ROHMAN	9413009P3Y	Junior Technician	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
3	SHEYO PAMUNGKAS	9514048P3Y	Junior Technician	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
4	ASASUDIN	6608194P3E	Junior Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
5	PRASETYANING PUTRO	8708200P3U	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
6	TEGUH ROMADHON	8808197P3B	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
7	RIFAN ABDUL MALIK	9514059P3Y	Junior Technician	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
8	DHEDHI NATALIA	9010036P3B	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
9	SANJI	7088046K3	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
10	ALI MASHUDI	6608049K3	Assistant Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
11	FERRY NUGROHO	9110033P3B	Junior Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
12	CASMUDI	6285380K3	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
13	IHYA AYYUBI MIRZA	8708177P3B	Junior Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
14	PBBY TRI WIDYANTO	8707022P3B	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
15	KAGIL ADHIWIBOWO	9210034P3B	Junior Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
16	JAPAR SODIQ	5904525K3	Junior Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
17	DALININ	6385403K3	Assistant Engineer	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG
18	NOOR KHAMID	6384522K3	SUPERVISOR	PT PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI	APP SEMARANG

Semarang, Mei 2015

PLT DM JAR

RUKMAYADI



PT PLN (Persero)  
UNIT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BOGOR  
Jl. Raya Puncak Km 72 - Cibogo  
BOGOR

# Facsimile

Nomor : 08% FAX/SDM.04.03/M.UDA.1/2015  
Tanggal : 06 April 2015

Kepada	*) Terlampir	Dari	Manajer PLN Udiklat Bogor
No. Fax		No. Fax	0251-8255821
No. Ref		No. Telp	0251-8254545, 8254546, 8257422
Perihal	Pelaksanaan Diklat berbasis e-learning "TEKNIK MEMBACA WIRING DIAGRAM GARDU INDUK"	Jumlah Hal	Sesuai lampiran

UP. Yth. Manajer Bidang SDM dan Organisasi

Menindaklanjuti hasil IKD (Identifikasi Kebutuhan Diklat) *Online* tahun 2014, beberapa diantaranya dilaksanakan berbasis e-learning, dengan ini kami informasikan bahwa program Diklat berbasis e-learning adalah sistem pembelajaran yang dilaksanakan secara online via internet, sehingga Peserta tidak perlu lagi datang ke Udiklat Bogor untuk Diklat berbasis e-learning yang akan dilaksanakan pada periode bulan Mei tahun 2015 yaitu:

No.	Diklat e-learning	Periode e-learning	Instruktur	Periode Praktikum
1	TEKNIK MEMBACA WIRING DIAGRAM GARDU INDUK	04 s.d 08 Mei 2015	SUSISWO KARNO (081297206201)	29 Juni 2015

Terlampir kami sampaikan daftar peserta Diklat berbasis e-learning sesuai dengan jadwal tersebut diatas.

Proses mengikuti Diklat berbasis e-learning adalah sebagai berikut.

#### 1. Cek Email Masuk

Peserta menunggu **email** masuk dari PLN Pusdiklat berupa **username** dan **password** yang akan dikirim ke email yg sesuai pada USS peserta, jika terjadi perubahan tanggal pelaksanaan Diklat dari yang sudah dijadwalkan, maka akan diinformasikan ke **email** masing-masing peserta dan apabila peserta belum mendapat **email username** dan **password** sampai dengan hari pelaksanaan, silahkan menghubungi Instruktur untuk menanyakan **username** dan **password**.

#### 2. Masuk (login) E-learning

Diklat e-learning dilaksanakan di unit masing-masing, yaitu dengan cara mengakses alamat

<https://elearning.pln-pusdiklat.co.id>

Kemudian peserta menggunakan **username** dan **password** yang telah diterima melalui email untuk login ke e-learning

#### 4. Praktikum

Praktikum akan dilaksanakan di PLN Udiklat Bogor bagi Peserta yang telah dinyatakan lulus pembelajaran e-learning dengan menunggu surat panggilan untuk mengikuti Praktikum dari PLN Udiklat Bogor.

#### 5. Perubahan Jadwal atau Instruktur akan kami sampaikan melalui email



NO	KPI	UKURAN	SATUAN	FORMULA
<b>A HCR</b>				
1	Melaksanakan assessment kompetensi	MLI	Level	
2	Melaksanakan sosialisasi mekanisme HCR	MLI	%	
3	Kesiapan Pengelolaan Sertifikasi Kompetensi Pegawai Strategic Job Families/Critical Job/ Bisnis Inti	KPI	%	Tingkat Kehadiran Uji Kompetensi = $\frac{[\text{Jumlah Peserta Hadir}]}{[\text{Jumlah Peserta yang Dipanggil Uji Kompetensi}]} \times 100\%$
4	Kesiapan Pembelajaran Pegawai Strategic Job Families/Critical Job/ Bisnis Inti	KPI	%	Prosentase pegawai Strategic Job Families lulus pembelajaran = $\frac{[\text{Jumlah Peserta Lulus pembelajaran}]}{[\text{Jumlah Peserta yang Dipanggil Pembelajaran}]} \times 100\%$
5	Kesiapan Penugasan Tim/Proyek (Pembelajaran di luar Udiklat/IHT) Pegawai Strategic Job Families/Critical Job/ Bisnis Inti	KPI	%	Prosentase pegawai Strategic Job Families melaksanakan penugasan = $\frac{[\text{Jumlah Peserta Mengikuti IHT/Penugasan Tim}]}{[\text{Jumlah Peserta yang Dipanggil IHT/Melaksanakan Penugasan Tim}]} \times 100\%$
<b>B OCR</b>				
1	Kesiapan Iklim dan Budaya Kerja (Climate dan Culture)	MLI	Level	



PT PLN (PERSERO) P3B  
 PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN JAWA BAL  
 APP SEMARANG  
**LAPORAN REALISASI DIKLAT BULANAN**  
**2013**

NO	NIP	NAMA
1	8504044P3B	MANSYUR AFIF
2	8609653Z	MUHAMMAD REZA KURNIAWAN
3	9312003P3Y	AGUS SANTOSO
4	9212009P3Y	AHMAD NIZAR SAFIKRI
5	7804014P3B	EMMY MUFLIHATUN ASANA
6	7804014P3B	EMMY MUFLIHATUN ASANA, S.T
7	8006255Z	ENDAH TRIANINGTIYAS
8	9212012P3Y	MULYANI EFENDY
9	6184411K3	RUKIMAN
10	6184411K3	RUKIMAN, SH
11	6485193K3	SUHARTO
12	6385204K3	SUJARWO
13	6385204K3	SUJARWO
14	8006255Z	ENDAH TRIANINGTIYAS
15	6185350K3	SUWITO
16	6185350K3	SUWITO, A.MD
17	6185350K3	SUWITO, A.MD
18	8909120P3B	FAJAR ROSDIANTO
19	8909120P3B	FAJAR ROSDIANTO
20	6384869K3	BUDI SANTOSO
21	6384869K3	BUDI SANTOSO
22	6384869K3	BUDI SANTOSO
23	6384400K3	EDIE PURNOMO, SE
24	6384400K3	EDIE PURNOMO, SE
25	8006255Z	ENDAH TRIANINGTIYAS
26	8006255Z	ENDAH TRIANINGTIYAS
27	7194221K3	HENDY ARIFFUDHIN
28	7194221K3	HENDY ARIFFUDHIN, SE
29	7194221K3	HENDY ARIFFUDHIN, SE
30	5984521K3	JATMIKO
31	5984521K3	JATMIKO
32	8908176P3B	LILIK SUBIANTORO
33	8908176P3B	LILIK SUBIANTORO