

## STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN MENINGKATKAN KINERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) TBK

Devyasri Nusa Handayani<sup>1</sup>, Danendra Amantha Widhia<sup>2</sup>, Daffa Dwi Saputra<sup>3</sup>  
[devyasri.nusahandayani@student.upj.ac.id](mailto:devyasri.nusahandayani@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [danendra.amanthawidhia@student.upj.ac.id](mailto:danendra.amanthawidhia@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[daffa.dwisaputra@student.upj.ac.id](mailto:daffa.dwisaputra@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Pembangunan Jaya

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) diterapkan oleh PT PLN (persero) Tbk serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebagai perusahaan nasional di sektor kelistrikan PT PLN mengimplementasikan berbagai program seperti pelatihan, peningkatan kompetensi dan evaluasi kinerja yang guna untuk mendukung produktivitas dan efektivitas kerja. Metode penelitian ini dilakukan menggunakan kualitatif dengan pendekatan berbasis Literatur Review dan Studi Keperpustakaan. Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa langkah-langkah ini secara signifikan berperan dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan termotivasi, serta meningkatkan kualitas layanan perusahaan. Hal ini dapat memberikan pentingnya pengelolaan SDM yang bersifat integrasi untuk menghadapi tantangan industri dan tercapainya visi organisasi.

**Kata Kunci:** Strategi Pengembangan SDM, Meningkatkan Kinerja, Karyawan, PT PLN (Persero) Tbk.

### ABSTRACT

*This study discusses the human resource development (HRD) strategy implemented by PT PLN (Persero) Tbk and its impact on improving employee performance. As a national company in the electricity sector, PT PLN implements various programs such as training, competency improvement and performance evaluation in order to support work productivity and effectiveness. This research method was conducted using qualitative with a Literature Review and Library Study-based approach. The results of this study convey that these steps play a significant role in creating quality and motivated employees, as well as improving the quality of company services. This can provide the importance of integrated HR management to face industry challenges and achieve the organization's vision.*

**Keywords:** : HR Development Strategy, Improving Performance, Employees, PT PLN (Persero) Tbk.

### PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin hari semakin menjadi intens, perusahaan akan memastikan bahwa suatu kinerja karyawan akan tetap optimal. Tujuan dalam mencapai hal tersebut untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang akan menjadi sebuah salah satu strategi yang penting. Pada persaingan tersebut sumber daya manusia menjadi pilihannya terhadap berkualitas yang menjadi kekuatan bagi perusahaan akan tetap terus maju dan mampu bertahan terhadap bersaing. Dengan demikian, sumber daya manusia mampu pengembangan dengan melakukan rencana secara matang sebagai meraih hasil yang memadai bagi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat melakukan dengan cara melalui seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring dan pelatihan, pengenalan karyawan baru, pembinaan karir, dan program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Mintawati et al., 2023). Berdasarkan penjelasan (Putri et al., 2022) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dimulai pada merekrut yang mencakup terhadap perencanaan sumber daya manusia menganalisa jabatannya untuk menentukan

pekerjaan dan kemudian ditetapkan dan mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Manajemen sumber daya manusia adalah kesadaran akan pentingnya peran tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai aset utama yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta penerapan berbagai fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Sidik et al., 2022). Dengan adanya unsur tersebut dapat memberikan sebuah tujuan yang jelas sehingga dapat tercapai.

PT PLN (persero) Tbk sebuah perusahaan yang milik negara bertanggung jawab dalam mengelola urusan kelistrikan pemerintah dan menyediakan pasokan listrik dalam skala yang besar bagi masyarakat. PT PLN (persero) Tbk memerlukan karyawan yang berkualitas untuk mendukung penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan akan menerapkan hal tersebut terhadap pegawainya. PT PLN (persero) sebagai instansi yang mempunyai tanggung jawab yang signifikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga perlu mempunyai karyawan yang potensial (Kakerissa et al., 2020). Pada pengembangan sumberdaya manusia ini akan menjadi meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan dalam menghadapi sebuah tantangan pada industri kelistrikan. Sehingga, dapat memberikan peran SDM dalam mencapai sebuah tujuan pada jangka panjang di PT PLN (persero) Tbk tersebut.

Meningkatkan kinerja sebagai salah satu prioritas utama bagi manajemen sumberdaya manusia dan paling utama di sebuah perusahaan yaitu PT PLN (persero) Tbk yang mempunyai tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan listrik. Menurut Kurniawan (2020) ada berbagai faktor yang perlu diperhatikan agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal, faktor-faktor tersebut meliputi perumusan tujuan dan nilai-nilai, penerapan manajemen strategis, pengembangan sumber daya manusia, perancangan pekerjaan, penguatan budaya kerja serta meningkatkan kerja sama antar individu maupun tim.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kualitatif melalui pendekatan literature review atau studi kepustakaan. Literature review dapat diartikan sebagai rangkuman dan teori yang diperoleh dari bacaan-bacaan yang relevan (Sekarini & Trustisari, 2024). Kemudian, studi perpustakaan merupakan fenomena yang muncul didasarkan pada hasil kajian ilmiah yang telah dilakukan sebelumnya (Azizah et al., 2022). Dengan demikian, penelitian ini dalam literatur review tersebut tidak mengharuskan adanya kegiatan yang langsung dilapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Pengembangan Sumberdaya manusia di PT PLN Persero TBK**

Pengembangn sumber daya manusia mengacu pada individu yang masih berada dalam kategori usia produktif dan berperan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi baik dari lingkungan organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia ini dapat dianggap sebagai aset yang penting yang perlu dilatih dan ditingkatkan kemampuannya secara berkelanjutan. Menurut (Nurasnita & Harahap, 2018) dalam penelitian (Dewi & Rahmadani, 2024) ada indikator pada pengembangan sumber daya manusia antara lain:

#### **1. Pengetahuan (Knowledge)**

Hal tersebut merupakan segala hal yang dipahami, kemampuan atau informasi yang berkaitan dengan suatu topik tertentu.

## 2. Kemampuan (Ability)

Hal ini kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk menguasai keterampilan dalam menjalankan atau menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan atau sebagai evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan.

## 3. Keterampilan (Skills)

Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan akurat.

Strategi Pengembangan sumber daya manusia di PT PLN (persero) Tbk memberikan Dampak positif bagi perusahaan seperti, peningkatan efisiensi kerja, perbaikan kualitas layanan dan tingginya tingkat kepuasan pelanggan. Dengan adanya SDM tersebut yang lebih terampil dan termotivasi. PT PLN berhasil mengatasi berbagai tantangan di bidang sektor kelistrikan yang terus berkembang dan semakin kompleks.

Dengan mengelola dan mengembangkan kemampuan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, manajemen PT PLN (persero) berharap mendapatkan timbal balik berupa peningkatan kontribusi perusahaan sehingga dapat beroperasi secara lebih efektif dan efisien (Fadilah et al., 2021).

### **Meningkatkan kinerja Terhadap Karyawan di PT PLN Persero TBK**

Menurut Adhari (2020:77) dalam peneliti (Zakaria & Romdonih, 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan. Sedangkan, menurut (Mathis & Jackson, 2020) dalam (Nurannisa et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada tindakan atau kelalaian karyawan yang berdampak pada tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat menjadi sebuah gambaran dalam efektifitas terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan mempunyai peran penting di lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bukan sekadar menjadi isu individu tetapi juga berdampak signifikan pada keseluruhan perusahaan sehingga, perusahaan perlu mengidentifikasi, mengevaluasi dan mendukung kinerja yang optimal sebagai bagian dari strategi bisnis yang dirancang ulang dengan kondisi operasionalnya (Azizah & Karneli, 2024). Sehingga, dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN (persero) adalah salah satu hal yang fokus utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sebagai penyedia energi listrik yang terkemuka di Indonesia, PT PLN menerapkan berbagai strategi yang menekankan pada peningkatan motivasi, kompetensi dan produktivitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT PLN (persero) Tbk sangat penting untuk mencapai visi perusahaan sebagai penyedia listrik utama di Indonesia. Dengan menerapkan strategi seperti pelatihan, peningkatan kompetensi dan pemberian insentif, PT PLN mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut, berdampak pada peningkatan efisiensi kerja, kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga berperan dalam kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan di bagian sektor kelistrikan yang terus berkembang. Dengan adanya pengelolaan SDM yang efektif, PT PLN dapat mencapai sebuah tujuan jangka yang panjang dan dapat meningkatkan kontribusi karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UPT PADANG. *Bina Bangsa Ekonomika*, 17, 1323 - 1333. Retrieved from <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/558/335/1573>
- Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024, April 3). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. 6, 1409-1422. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/379742151\\_Pengaruh\\_Pelatihan\\_Dan\\_Pengembangan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Pada\\_PT\\_PLN\\_Icon\\_Plus\\_SBU\\_Pekanbaru](https://www.researchgate.net/publication/379742151_Pengaruh_Pelatihan_Dan_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_PLN_Icon_Plus_SBU_Pekanbaru)
- Azizah, Z., Neviyarni, Mudjiran, & Nirwana, H. (2022, November 6). KONSELING BERBASIS DIGITAL, TREN DALAM LAYANAN BIMBINGAN KONSELING : LITERATURE REVIEW. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3, 6671 - 6676. Retrieved from <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/2129/1653>
- Fadilah, M. R., Hairul, & Syahrani. (2021). Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. PLN (Persero) Kantor Pelayanan Anjir Pasar Di Kabupaten Barito Kuala. Retrieved from [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/8541/1/Jurnal\\_Reza%20Fadillah.pdf](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/8541/1/Jurnal_Reza%20Fadillah.pdf)
- Kakerissa, A. L., Maitimu, N. E., & Sampulawa, E. (2020). ANALISIS IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NASIONAL (SIMKPNAS) DI PT PLN (PERSERO) WILAYAH MALUKU DAN MALUKU UTARA. 14. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/317491-analisis-implementasi-penilaian-kinerja-9f9c3d17.pdf>
- Kurniawan, N. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KUALA KAPUAS KALIMANTAN TENGAH. *Syntax Transformation*, 1, 348 - 354. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/330034-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k-7a74aa6c.pdf>
- Mintawati, H., Albert, J., Riyana, R., Safitri, A. N., & Melanda, I. (2023, Mei 2). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ASESMEN KOMPETENSI KARYAWAN PT. PLN INDONESIA POWER PALABUHAN RATU PGU. *of Managerial, Leadership, Supervision and Human Resources*, 1, 33-39. Retrieved from <https://jurnal.akademisinusantara.id/index.php/principal/article/view/19/15>
- Nurannisa, Muzayyanah, N., Tajuddin, N. A., & Anwar, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. *PENELITIAN MULTIDISIPLIN BANGSA*, 1, 88 - 94. Retrieved from <https://ejournal.amirulbangunbangsapublishing.com/index.php/jpnmb/article/view/37/37>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN. *EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12 Nomor 2. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/a20e/ab767ad60e8e522fc61d3ed7566b8a5c9071.pdf>
- Sekarini, Z. A., & Trustisari, H. (2024, September 2024). DESKRIPSI LITERATUR REVIEW DISKRIMINASI PENYANDANG DISABILITAS DALAM DUNIA KERJA. *Ilmiah Nusantara (JINU)*, 1, 37-44. Retrieved from <https://ejournal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/view/2414>
- Sidik, W. C., Husnurrofiq, & Zamilah, E. (2022). ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BAGIAN PELAYANAN TEKNIK PT PLN (PERSERO) UP3 KOTABARU UNTUK MEWUJUDKAN SAFETY CULTURE DAN TERCAPAINYA ZERO ACCIDENT. Retrieved from [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11338/1/Jurnal\\_Wahyu.pdf](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11338/1/Jurnal_Wahyu.pdf)
- Zakaria, D., & Romdonih, F. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Cengkareng. PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 4, 402 - 210. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/41408/19632>