



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 3671-3685

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia PT PJB dan PJB Service Di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru

Trisna Lydia Fadilla^{1✉}, Seno Andri², Mayarni³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

Email: Trisnalydiafadilla0708@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru dan untuk mengidentifikasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan Fenomenologi bersifat Eksplanatif. Analisis data menggunakan metode analisis data interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru baik ditandai dengan PT PJB dan PJB Service PLTU Tenayan berkerja sama dengan PJB Academy dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang kompeten dalam pembangkit listrik. Kemudian, Kesesuaian materi dan metode yang diberikan serta partisipasi karyawan dalam proses pembelajaran yang baik. Kemudian, kendala-kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru yaitu keterbatasan anggaran, kesulitan dalam penyesuaian jadwal, kurangnya evaluasi dan penilaian efektifitas, dan kesulitan dalam menyesuaikan materi dengan kebutuhan karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia*

Abstract

The research purpose was to analyze the implementation of training and human resource development for PT PJB and PJB Service at the Tenayan Steam Power Plant (PLTU) Pekanbaru City and to identify obstacles in implementing training and human resource development for PT PJB and PJB Service at Pembangkit Steam Powered Electricity (PLTU) Tenayan, Pekanbaru City. This research is qualitative research with an explanatory phenomenological approach. Data analysis uses Miles and Huberman's interactive data analysis method.

The results of this research indicate that the implementation of training and development of human resources at PT PJB and PJB Service at the Tenayan Steam Power Plant (PLTU) Pekanbaru City is well characterized by PT PJB and PJB Service PLTU Tenayan collaborating with PJB Academy in training and developing competent employees in power generation. Then, the suitability of the materials and methods provided as well as employee participation in a good learning process. Then, the obstacles in implementing training and developing human resources for PT PJB and PJB Service at the Tenayan Steam Power Plant (PLTU) Pekanbaru City are budget limitations, difficulties in adjusting schedules, lack of evaluation and assessment of effectiveness, and difficulties in adapting the material to employee needs.

Keywords: *Training, Development, Human Resources*

PENDAHULUAN

Pembangunan PLTU Tenayan di Pekanbaru merupakan respons terhadap krisis pasokan listrik di Provinsi Riau, yang termasuk dalam program percepatan pembangkit tenaga listrik berbahan bakar batubara berdasarkan Perpres No. 59/2009. Investasi sebesar Rp 1,31 triliun melibatkan PT Rekayasa Industri dan pengoperasian oleh PT Pembangkit Jawa Bali (PJB). Penggunaan batu bara berkalori 3.800 – 4.700 kkal dari Sumatera Selatan dan Jambi mendukung operasional PLTU.

Pertemuan antara PT. PLN (Persero) dan PT. PJB pada 2015 membahas kontrak SDM UBJOM PLTU Tenayan dengan kesepakatan 200 orang, yang kemudian bertambah menjadi 210 orang pada restrukturisasi 2019. Sumber daya manusia di PLTU Tenayan melibatkan berbagai PT, dengan PT PJBS sebagai kontributor terbesar, terutama dalam rekrutmen dari Jawa, Sumatera, dan Riau.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam PLTU Tenayan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Wijayanto (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Marihot Tua dalam Sunyoto (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi dan memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua aspek utama: manajerial dan operasional. Fungsi manajerial melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Sementara itu, fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginterasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Triyono (2012) menekankan pentingnya keseimbangan antara kedua fungsi tersebut, dengan memperhatikan fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia yang menyoroti pengembangan karyawan sebagai sumber daya yang terampil untuk mendukung tujuan organisasi secara efektif.

Kegiatan di PLTU melibatkan berbagai bidang dan sub bidang, dan keberhasilan SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM perlu menjadi fokus untuk memastikan keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas PT PJB dan PT PJB Service di PLTU Tenayan Pekanbaru berkontribusi signifikan terhadap penyediaan listrik, khususnya untuk PLTG Teluk Lembu dan PLTA Koto Panjang. PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Pekanbaru, sebagai bagian dari PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan listrik di Provinsi Riau.

Awal pembentukan Sektor Pekanbaru pada tahun 1996 melibatkan pengelolaan PLTA Koto Panjang, PLTD/G Teluk Lembu, serta infrastruktur transmisi dan gardu-gardu induk. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kompleksitas pekerjaan di bidang operasi dan pemeliharaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus utama. Pelatihan dan pengembangan diorganisasikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memastikan kinerja efektif dan efisien, dan menjawab tuntutan zaman yang terus berkembang.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik pada karyawan yang mana nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Menurut Sunyoto (2012) pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifatsifat kepribadian.

Menurut Sunarto dan Sahedhy (2003) dalam Sunyoto (2012) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan: 1) memperbaiki kinerja karyawan; 2) memutakhirkan keahlian para karyawan; 3) mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; 4) memecahkan permasalahan operasional; 5) promosi karyawan; 6) orientasi karyawan terhadap organisasi; 7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

PT Pembangkit Jawa Bali (PJB) menjalankan tanggung jawabnya terhadap PLTU Tenayan di Pekanbaru melalui PJB Academy. PJB Academy, sebagai pionir dalam pengembangan kompetensi ketenagalistrikan, memiliki peran kunci dalam mengelola pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi. PJB Academy diresmikan pada 2017 dan mendapatkan pengakuan internasional, menunjukkan kualitas pembelajaran setara dengan standar dunia. Program-program dan fasilitas yang dikelola oleh PJB Academy di enam kampusnya mencerminkan komitmen terhadap pengembangan SDM yang terus-menerus, kesiapan terhadap teknologi baru, serta mendukung transformasi menuju digital mindset.

Kesimpulannya, keberhasilan PLTU Tenayan dalam menyediakan listrik di Pekanbaru sangat tergantung pada manajemen SDM yang berkualitas, yang ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh PJB Academy. Fokus pada pengembangan kompetensi, sertifikasi, dan penyesuaian terhadap teknologi baru menjadi strategi utama untuk menjaga daya saing dan kualitas layanan di tengah perkembangan industri ketenagalistrikan yang dinamis.

Tabel 1. Materi Pelatihan dan Pengembangan Menurut Bidang 2022

No	Materi Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Karyawan yang Ikut	Jumlah Karyawan yang belum ikut	Persentase
1	<i>Maintenance Kontrol Instrumen</i>	8	10 karyawan pemeliharaan	20%
2	<i>Maintenance Listrik</i>	8	9 karyawan pemeliharaan	18%
3	<i>Maintenance Mesin</i>	16	15 karyawan pemeliharaan	30%
4	Operasi	40	20 karyawan operasi	20%
5	<i>Engineering</i>	17	12 karyawan engineering	50%
6	Manajemen Aset	25	10 karyawan pemeliharaan	20%
7	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20	12 karyawan operasi	12%
8	Energi Baru & Terbarukan	5	9 karyawan operasi	9%
9	<i>Engineering Procurement Construction</i>	15	12 karyawan engineering	50%
10	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	12	7 karyawan administrasi	37%
11	Pergudangan, Penyusunan HPS	7	5 karyawan administrasi	36%

Sumber : Data SDM Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan di Kota Pekanbaru, 2022

Dari Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan, khususnya dalam Maintenance Kontrol Instrumen, baru diikuti oleh 20% karyawan pemeliharaan di PLTU Tenayan Pekanbaru. Begitu pula, hanya 26% karyawan administrasi yang telah mengikuti pelatihan mengenai persgudangan dan penyusunan HPS. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masih diperlukan upaya lebih lanjut dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan PT PJB dan PJB Service di PLTU Tenayan.

PJB Academy telah melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti training, webinar, sertifikasi kompetensi, serta pemberian kompensasi, bonus, dan fasilitas bus. Meskipun demikian, wawancara dengan karyawan PLTU Tenayan menunjukkan bahwa masih banyak yang belum mendapatkan pelatihan di bidang tertentu, menyebabkan kesulitan dalam menjalankan tugas dan dapat berpengaruh pada penurunan nilai IPK.

Menurut Mawansyah (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi keberlangsungan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, seperti dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar individu, memiliki peran krusial dalam kesuksesan program-program tersebut. Dukungan aktif dari manajemen puncak, keterlibatan manajer, adaptasi terhadap kemajuan teknologi, penyesuaian dengan kompleksitas organisasi, dan pemahaman terhadap gaya belajar karyawan menjadi faktor kunci untuk memastikan efektivitas dan berlanjutan inisiatif pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PLTU Tenayan Kota Pekanbaru dengan fokus pada kendala-kendala yang dihadapi. Masalah utama melibatkan tingginya jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan, terbatasnya anggaran pelatihan, dan ketidaksesuaian jadwal pelatihan dengan kondisi unit yang bermasalah. Dengan demikian, penelitian ini akan mengeksplorasi kendala tersebut dan memberikan wawasan yang mendalam untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan di PT PJB dan PJB Service.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi bersifat Eksplanatif. Informan dalam penelitian ini yaitu orang yang paling mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM di PT PJB dan PT PJB Service PLTU Tenayan. Adapun informan penelitian ini adalah Team leader Senior Sumber Daya Manusia, Assistant Manager Pemeliharaan, Assistant Manager Administrasi, Assistant Manager Engineering, Staff

Pemeliharaan, Staff Administrasi, Staff Engineering. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya manusia PT PJB dan PJB Services di PLTU Tenayan Kota Pekanbaru

Penilaian Kebutuhan

Proses penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan di PLTU Tenayan dilakukan melalui formulir LNA (Learning Needs Analysis), yang diisi setiap tahun oleh Divisi SDM. Formulir ini mencakup berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis hingga aspirasi pengembangan karir karyawan. Hasil formulir LNA menjadi dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan individu dan organisasi.

Setelah data terkumpul, Divisi SDM melakukan analisis menyeluruh, mencari pola atau tren kebutuhan yang muncul secara organisasional. Langkah selanjutnya adalah memprioritaskan kebutuhan tersebut dengan mempertimbangkan urgensi dan dampaknya terhadap tujuan organisasi. Konsultasi dengan manajer dan pemangku kepentingan juga dilibatkan untuk memastikan kebutuhan yang teridentifikasi sesuai dengan visi dan strategi organisasi.

Berdasarkan hasil analisis, Divisi SDM merancang program pelatihan dan pengembangan yang spesifik untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Proses ini mencakup penyusunan program, alokasi anggaran, dan implementasi. Evaluasi pasca-pelatihan menjadi tahap kritis dalam siklus ini, memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan dan penyesuaian kebutuhan ke depannya. Dengan demikian, siklus penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan di PLTU Tenayan merupakan langkah terstruktur untuk memastikan pengembangan karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan (T&D) di PLTU Tenayan menunjukkan bahwa T&D memiliki dampak signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi sebagai pembangkit listrik. Fokus utama T&D melibatkan penguatan keterampilan teknis personel, pemahaman terkini tentang regulasi industri, dan menciptakan budaya keselamatan yang kuat. Penggunaan Personal Protective Equipment (PPE) seperti helm, rompi, dan sepatu safety juga menjadi bagian integral dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja PLTU. Lebih lanjut, tujuan T&D mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan dan aspek keberlanjutan lingkungan. Pencapaian tujuan ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional tetapi juga memperkuat kesadaran terhadap tanggung jawab lingkungan di sektor energi. Keseluruhan, T&D di PLTU Tenayan tidak hanya menghasilkan karyawan yang terampil secara teknis, tetapi juga membentuk budaya kerja yang aman, berkelanjutan, dan memimpin keberhasilan organisasi dalam sektor pembangkitan listrik..

Materi Program

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan relevansi program pelatihan dan pengembangan (T&D) di PLTU Tenayan, kolaborasi dengan PJB Academy sebagai penyelenggara dan instruktur pelatihan menjadi kunci. Hasil wawancara dengan Team Leader SDM, Bapak Robby, menunjukkan bahwa penilaian kebutuhan dan tujuan T&D menjadi dasar penyusunan materi program.

PJB Academy, dengan enam kampusnya, memberikan fleksibilitas dan akses ke instruktur berkualitas. Materi pelatihan yang mencakup berbagai bidang, seperti maintenance, operasi, dan keselamatan, disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Pengiriman karyawan ke kampus PJB Academy atau pelaksanaan di PLTU Tenayan menambah dimensi adaptabilitas program. Dari sembilan macam materi pelatihan yang diikuti oleh karyawan, termasuk Maintenance Kontrol Instrumen, Operasi, Manajemen Aset, dan Energi Baru & Terbarukan, mencerminkan kesinambungan antara kebutuhan industri dan perkembangan profesional karyawan.

Metode pelatihan seperti On the Job dan Off the Job Training, serta penggunaan Demonstration, Example, dan Classroom Training, menunjukkan penyesuaian dengan

karakteristik pekerjaan dan kebutuhan belajar karyawan. Keputusan terkait metode pelatihan dibuat oleh Divisi SDM, menandakan kontrol internal, sementara kolaborasi dengan PJB Academy memastikan penggunaan metode yang tepat.

Secara keseluruhan, pendekatan yang terstruktur dan kontekstual dalam merancang program T&D mencerminkan kesadaran terhadap kebutuhan beragam karyawan. Kolaborasi yang erat antara PLTU Tenayan, PJB Service, dan PJB Academy menunjukkan komitmen untuk menciptakan program pelatihan yang efektif dan relevan, mendukung pertumbuhan profesional dan operasional PLTU Tenayan secara holistik.

On the Job Training

Pengembangan karyawan di PLTU Tenayan mengandalkan metode On the Job Training (OJT) dengan tiga program utama: Job Rotation, Coaching and Counselling, serta Demonstration and Example. Job Rotation bertujuan meningkatkan pemahaman karyawan melalui perpindahan antar posisi. Program Coaching and Counselling melibatkan mentor untuk bimbingan keterampilan dan dukungan emosional, tetapi beberapa karyawan menyoroti kebutuhan peningkatan fasilitas, terutama dalam K3. Metode Demonstration and Example digunakan untuk memberikan pemahaman praktis. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga program tersebut menciptakan pendekatan terpadu, memastikan karyawan memiliki keterampilan praktis dan dukungan emosional. Tantangan seperti manajemen stres dan peningkatan fasilitas perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan.

Off the Job Training

PLTU Tenayan mengimplementasikan metode Off-the-Job Training melalui dua program utama: Simulasi dan Classroom. Metode ini menggunakan berbagai pendekatan, seperti Case Study, Role Playing, Business Game, Vestibule, Laboratory Training, Sensitivity Training, dan Outbound/Wilderness, untuk memberikan pembelajaran holistik kepada karyawan. Kegiatan Outbound terbuka memperkuat keterikatan tim dan keterlibatan karyawan, yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Classroom Methods memberikan pemahaman seimbang antara teori dan aplikasi praktis. Hasil wawancara menunjukkan dampak positif, dengan karyawan

menganggap pelatihan simulasi membantu mereka mengatasi situasi sulit, sementara Classroom Methods memberikan pemahaman yang seimbang antara teori dan praktik. Keseluruhan, pendekatan Off-the-Job Training di PLTU Tenayan berhasil mengembangkan keterampilan karyawan, menciptakan tim yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Prinsip Pembelajaran

Dalam wawancara dengan staff operasional, pelatihan dan pengembangan di PLTU Tenayan dinilai sangat positif. Metode pelatihan yang melibatkan partisipasi aktif, modul, teori, dan praktek langsung berhasil memenuhi tujuan perusahaan dan meningkatkan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Penerapan prinsip-prinsip pembelajaran, seperti partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan umpan balik, terlihat berhasil terintegrasi.

Di sisi lain, wawancara dengan staff administrasi menunjukkan bahwa meskipun pelatihan pergudangan tidak menambah keterampilan karena materi sudah dikuasai, karyawan tetap berpartisipasi. Ini menandakan keinginan untuk terus terlibat dalam kesempatan pembelajaran. Selain itu, poin positif ditemukan dalam aspek relevansi dan umpan balik terhadap materi dan metode yang disampaikan.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan di PLTU Tenayan telah berhasil memberikan nilai tambah dengan meningkatkan pemahaman, keterlibatan, dan memberikan dampak positif pada penyelesaian pekerjaan. Terus menggali kesempatan partisipatif, memastikan relevansi materi, dan mendapatkan umpan balik akan menjadi kunci untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan.

Kendala-Kendala Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan

Keterbatasan Anggaran

Anggaran yang terbatas dapat menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yaitu terbatasnya karyawan yang bisa mengikuti pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan table dibawah ini:

Tabel 2. Karyawan yang belum mengikuti pelatihan

No	Materi Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Karyawan yang Ikut	Jumlah Karyawan yang belum ikut
1	<i>Maintenance Kontrol Instrumen</i>	8	10 karyawan pemeliharaan
2	<i>Maintenance</i> Listrik	8	9 karyawan pemeliharaan
3	<i>Maintenance</i> Mesin	16	15 karyawan pemeliharaan
4	Operasi	40	20 karyawan operasi
5	<i>Engineering</i>	17	12 karyawan engineering
6	Manajemen Aset	25	10 karyawan pemeliharaan
7	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20	12 karyawan operasi
8	Energi Baru & Terbarukan	5	9 karyawan operasi
9	<i>Engineering Procurement Construction</i>	15	12 karyawan engineering
10	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa	12	7 karyawan administrasi
11	Pergudangan, Penyusunan HPS	7	5 karyawan administrasi

Sumber: PT PJB dan PJB Service PLTU Tenayan, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan masih banyaknya karyawan yang belum mengikuti pelatihan dan pengembangan. Hal ini disebabkan terbatasnya anggaran pelatihan dan pengembangan. Kendala keterbatasan anggaran pada pelatihan dan pengembangan di PLTU Tenayan menjadi tantangan utama dalam memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti program tersebut. Meskipun demikian, langkah-langkah strategis seperti optimalisasi kerjasama dengan PJB Academy, pemanfaatan sumber daya internal, eksplorasi model pelatihan yang ekonomis, dan peningkatan dukungan teknologi dapat menjadi solusi untuk mengatasi hambatan ini. Dengan demikian, organisasi dapat tetap fokus pada pengembangan karyawan meskipun dengan sumber daya yang terbatas, menghasilkan dampak positif

pada peningkatan kompetensi dan pemahaman di kalangan tenaga kerja PLTU Tenayan.

Kesulitan dalam penyesuaian Jadwal

Kesulitan dalam penyesuaian jadwal menjadi tantangan utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di PLTU Tenayan. Adanya bentrok jadwal kerja regular dengan waktu pelatihan dapat mengakibatkan ketidakhadiran dan kurangnya keterlibatan optimal. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan fleksibel seperti pelatihan daring, rekaman pelatihan, dan komunikasi terbuka dengan karyawan. Memberikan insentif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi. Menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan perlu menjadi fokus untuk mengatasi hambatan ini.

Kurangnya Evaluasi dan Penilaian Efektivitas

Kurangnya evaluasi dan penilaian efektivitas dalam pelatihan karyawan dapat menghambat pemahaman sejauh mana karyawan mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh. Dengan evaluasi yang terbatas, sulit bagi manajemen untuk membuat keputusan informasional dan mengukur dampak pelatihan terhadap produktivitas tim. Pentingnya pengukuran kinerja sebelum dan setelah pelatihan, alat evaluasi 360 derajat, dan metrik yang jelas menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas program pelatihan. Umpan balik regular dan penilaian progresif juga mendukung penyesuaian dan peningkatan berkelanjutan dalam inisiatif pelatihan dan pengembangan karyawan..

Kesulitan dalam Menyesuaikan Materi dengan Kebutuhan Individu

Kesulitan menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan individu adalah tantangan serius dalam pengembangan karyawan. Pendekatan satu ukuran untuk semua bisa tidak efektif karena setiap karyawan memiliki latar belakang dan tingkat pengetahuan yang berbeda. Solusi melibatkan pendekatan individualistik dengan pendekatan modular atau kurikulum yang dapat disesuaikan. Penggunaan teknologi untuk menyediakan konten pelatihan mandiri dan penilaian awal dapat membantu menciptakan program yang lebih efektif dan relevan bagi setiap karyawan.

SIMPULAN

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru adalah baik, ditandai dengan PT PJB dan PJB Service PLTU Tenayan berkerja sama dengan PJB Academy dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang kompeten dalam pembangkit listrik. Kemudian, Kesesuaian materi dan metode yang diberikan serta partisipasi karyawan dalam proses pembelajaran yang baik.

Kendala - kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PJB dan PJB Service di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tenayan Kota Pekanbaru yaitu terbatasnya anggaran, kesulitan dalam penyesuaian jadwal, kurangnya evaluasi dan penilaian efektifitas, dan kesulitan dalam menyesuaikan materi dengan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell W. John. 2014. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, J. (2014) Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Sage, London.
- Rivai, veithzal. dan Sagala E. J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sigit Hermawan & Amirullah, 2016. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan kuantitatif dan kualitatif, Malang: Media Nusa Creative 2016.
- Wibobo, 2015. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aisyah, Nugrahanti Khairani. 2017. Analisis Strategi Pemasaran Internasional pada Produk Revoluzio (Studi pada PT Beon Intermedia). Jurnal: Administrasi Bisnis (JAB), 44(1): 62

- Arfah, 2021. Strategi Peningkatan Kinerja KARYawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Unit Bulumario Kota Pasangkayu, junal (Makasar,: Politeknik Informatika Nasioanl Makassar, 2021)
- Enny Muslikhah, 2016. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Sampurna Kuningan Juwana- Kabupaten Pati, jurnal (Semarang: UNES, 2016, Vol V, No 2)
- Essa Putri, 2016. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN Ranting Perawang Melalui Pendidikan dan Pelatihan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam, jurnal (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim, 2016, Vol 11, No 3)
- Iskandar Dhany, 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal (Alumni Perogram Magister Manajemen Universitas Pancasila)
- Lolowang, Melvin Grady. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal: EMBA, 4(2): 177-186
- Miftachudin, 2016. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Politehnik Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015- 2016, skripsi (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).
- Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Jurnal: Kajian Bisnis, 23(1): 52 63
- Puji, Maria, 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan, jurnal (Medan : Universitas Dharmawangsa, 2019)
- Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Jurnal: Kajian Bisnis, 23(1): 52 63
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33), 81–95.
- Wanto, Alfi. (2018). Strategi Pemerintah Kota Malang Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep Smart City. JPSI (Journal of Public Sector Innovations). 2. 39

Yuniza, M. E., & Inggawati, M. P. (2022). Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Liquified Natural Gas Untuk Pemenuhan Kebutuhan Energi Listrik. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 29(3), 516–539.