

TINJAUAN PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) AREA MEDAN

Iwani Purba^{1*} & Shely Monica Sianturi¹
¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
Telp. 061-7322634 Fax. 061-7322649
*E-mail : iwani Purba@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai menjadi fokus utama yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kebutuhan pokok bagi pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang kemajuan perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan metode wawancara yang dilakukan langsung dengan kepala seksi bagian SDM dan pegawai yang sudah melaksanakan diklat. Dari hasil wawancara yang dilakukan akan memberikan gambaran tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan harus sesuai bagian dan keahlian masing-masing. Pendidikan dan Pelatihan pegawai yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan untuk seluruh pegawai adalah diklat seleksi pegawai baru, diklat profesi, diklat penjurangan, diklat penunjang dan diklat masa purna bakti. Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang akan dilaksanakan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi setiap pegawai yang sedang melaksanakan karena dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mengembangkan karier pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, SDM

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini, menjadikan Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan pegawai. PT. PLN (Persero) memberikan pendidikan dan pelatihan ke setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensi baik *hardskill* maupun *softskill*. Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan penulis melihat bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak terlaksanakan dengan maksimal karena fasilitas yang akan dipergunakan kurang dipersiapkan sehingga membuat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai kurang maksimal.

Iskandar S (2008) Dalam skripsinya yang berjudul "Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas dan Kebudayaan Di Kota Lhokseumawe-NAD" mengemukakan ada hubungan positif secara bersama-sama antara pendidikan, pelatihan,

dengan kompetensi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah mengikuti pelatihan struktural maupun teknis akan semakin meningkat kompetensinya yang meliputi pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya.

PT. PLN (Persero) Area Medan, pendidikan dan pelatihan pegawai dilakukan dengan cara Kuliah, Diskusi, Demonstrasi, Praktek, Studi kasus, Permainan, *Role Play*, *In-Basket*, Simulasi Bisnis, *E-Learning*, *On the Job Training*, *Off the Job Training*, *On the Job Development*, *Action Learning*, *Experiential Learning*, *Motivational Learning*. Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Medan kepada pegawainya agar pegawai mampu membina organisasi, sehingga dapat meningkatkan prestasi organisasi, dalam mencapai visi dan misi perusahaan dengan mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan, melalui internalisasi perilaku-perilaku pada Pedoman Perilaku (COC) serta peningkatan kompetensi sesuai kebutuhan kompetensi jabatan sebagaimana yang dipersyaratkan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktifitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2008).

Fungsi adalah kerja yang dapat dibedakan dari kerja lain. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia berarti apa saja yang dilakukan bila orang bekerja di bagian sumber daya manusia atau sebagai manajer HRD (*Human Resources Development*). (Achmad, 2009).

Notoatmodjo (2009) mengemukakan Pengembangan pegawai (*employee development*) adalah upaya mempersiapkan pegawai (*sumber daya manusia*) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi, instansi atau departemen.

Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan dikelompokkan tiga kelompok, (Achmad & Wahyono, 2008).

1. Pengembangan Pengetahuan
2. Pengembangan Keterampilan
3. Pengembangan Sikap

Manfaat Pengembangan

Manfaat pengembangan adalah Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi, memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, penyelesaian konflik secara fungsional. (Sunnyoto, 2012).

Jenis Pengembangan

Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan jenis pengembangan dikelompokkan secara formal dan informal, yaitu :

1. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang

dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

2. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

Metode Pengembangan

Menurut Hasibuan (2011) metode pengembangan terdiri atas :

1. Metode latihan (*training*)
Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu : waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.
2. Metode pendidikan (*education*)
Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin bawahannya secara efektif.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, (Bangun, 2012). Tujuan Umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut. Tujuan Khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum kedalam kemampuan khusus, (Notoatmodjo, 2009).

Menurut Sunarto & Sahedhy (Sunnyoto, 2012) mengemukakan manfaat pelatihan yaitu Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan Sumber Daya Manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Notoatmodjo (2009) jenis pelatihan dibedakan menjadi dua, yaitu Pelatihan Prajabatan (*pre-service training*), pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon pegawai baru di suatu institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini ialah untuk memberikan wawasan kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Pelatihan Jabatan (*in service training*), pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja diberbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi.

Metode pelatihan terbagi atas dua kategori, yaitu Metode *On-The-Job Training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara

langsung. Metode *Off-The-Job Training*, pelatihan yang dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatihan didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi, (Bangun, 2012).

Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2011) adalah *Training Methods atau Classroom Methods, Understudies, Job Rotation and Planned Progression, Coaching dan Counselling, Junior Board of Executive or Multiple Management,*

Committee Assignment, Business Games (permainan bisnis), *Sensitivity Training*, dan *Other Development Methods*.

Menurut Notoatmodjo (2009) mengemukakan Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, sedangkan pelatihan (*training*) adalah bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Tabel 1. Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan

	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan Kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Mengkhususkan (<i>spesifik</i>)
2. Area kemampuan (penekanan)	<i>Kognitif,afektif, psychomotor</i>	Psikomotor dan keterampilan
3. Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (<i>long term</i>)	Pendek (<i>short term</i>)
4. Materi yang diberikan	Lebih Umum	Lebih khusus
5. Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Inconventional (<i>interaktif</i>)
6. Penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat (<i>non-degree</i>)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Medan yang bertempat di Jalan Listrik No.8 Medan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup kepada kepala seksi dan pegawai yang pernah melaksanakan diklat di PT. PLN (Persero) Area Medan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam usahanya untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menganalisa masalah yang diteliti secara akurat adalah dengan melihat kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti fasilitas yang kurang memadai, baik sarana maupun prasarana.

Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif berdasarkan data kualitatif yang telah diperoleh secara langsung melalui wawancara. Deskriptif yaitu suatu metode yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguraikan sifat-sifat dari suatu keadaan, dimana data yang sudah terkumpul disusun, diklasifikasikan dan diinterpretasikan sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai metode pendidikan dan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penciptaan suatu organisasi meliputi penataan organisasi atau fungsional yang dikenal sebagai divisi-divisi, departemen-departemen, seksi-seksi, cabang-cabang, dalam struktur organisasi. Struktur organisasi menunjukkan posisi pimpinan yang prinsipil dan membantu dalam merumuskan wewenang dan tanggung jawab.

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan antar bagian berdasarkan susunan yang ada. Tidak berjalannya susunan organisasi dengan baik akan mengarahkan perusahaan tersebut kepada kehancuran, maka dari itu struktur organisasi merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Terhitung sejak keluarnya surat Keputusan General Manajer pada tanggal 25 Juli 2012 maka terjadi perubahan struktur organisasi unit pelaksanaan PT. PLN (Persero) Cabang Medan dan PT. PLN (Persero) Cabang Medan berubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Medan.

Tinjauan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Medan

Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan berbagai keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Salah satunya dengan pemberian program pendidikan dan pelatihan yang dapat membuat pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan bidang yang dipegang dalam perusahaan.

Sesuai dengan hasil penelitian penulis pada PT. PLN (Persero) Area Medan, serta dengan adanya landasan teori yang menjadi dasar atau pedoman, maka dalam bab ini penulis akan meninjau tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan dilakukan dengan melihat komponen-komponen pokok sebagai berikut :

- a. Peserta berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan.
- b. Pengajar yang berkualitas. Pendidikan minimal S1, mempunyai kemampuan mendidik, mempunyai keterampilan berkomunikasi, berpengalaman dalam bidang yang berkaitan dengan materi, mempunyai sertifikat untuk melatih.
- c. Bahan yang diberikan harus relevan sesuai dengan yang ditentukan oleh pusat.
- d. Pengelola yang professional dan sudah terlatih.
- e. Fasilitas yang memadai sangat berperan aktif dalam berlangsungnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- f. Biaya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai PT. PLN (Persero) Area Medan bersumber dari pusat.
- g. Waktu yang diberikan harus efektif. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai tidak dapat terganggu karena adanya kegiatan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Medan.

Program pendidikan dan pelatihan pegawainya dilaksanakan oleh perusahaan selama 2 minggu dimana 6 bulan masa evaluasi. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan PT. PLN (Persero) Area Medan berlangsung dengan baik dan lancar karena pegawai dapat menerima dan melaksanakannya sesuai dengan syarat yang diberikan PT. PLN (Persero) Area Medan. Pegawai yang telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan akan memperoleh pengalaman dan pendidikan yang akan mereka bawa untuk perusahaan.

Berdasarkan jenisnya, program pendidikan dan pelatihan pegawai dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu :

- a. Diklat Seleksi Pegawai Baru yaitu diklat untuk memperoleh pegawai yang akan bekerja sama untuk kemajuan perusahaan. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat tersebut harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat perusahaan yaitu peserta diklat harus lulus dalam prajabatan.
- b. Diklat Profesi yaitu diklat untuk menguasai kompetensi bidang yang disyaratkan pada jabatan yang dituju. Bersifat wajib apabila profesi atau bidangnya berbeda, dan Bersifat optional apabila dalam profesi atau bidangnya yang sama. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu pegawai harus sesuai dengan bidang kompetensi, apabila pegawai tidak lulus maka pegawai dapat mengulang kembali paling banyak 1 kali dalam 1 tahun.
- c. Diklat Penjurangan yaitu diklat untuk pegawai yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan struktural maupun fungsional. Pada saat berlangsungnya diklat ini, proses *asesment* dilakukan untuk memastikan perubahan kompetensi inti dan peran. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu setiap pegawai sesuai kebutuhan kompetensi jabatan baik struktural maupun fungsional, apabila pegawai tidak lulus maka pegawai dapat mengulang kembali paling cepat 2 tahun sejak mengikuti diklat penjurangan, kesempatan mengulang paling banyak 3 kali pada level kompetensi yang sama terdiri dari bagian *Executive Education* (EE) golongan I sampai IV dan bagian *Strategic Specialist Education* (SSE) golongan I sampai IV.
- d. Diklat Penunjang yaitu diklat untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan kompleksitas yang berbeda. Pegawai yang ingin melakukan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu pegawai yang tingkat kompleksitasnya berbeda, diklat yang ditetapkan sesuai dengan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Area Medan mengenai tingkat organisasi unit.
- e. Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti yaitu diklat yang diberikan untuk bekal pegawai sebelum memasuki masa pensiun yang memasuki usia 50 tahun. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu pegawai harus memasuki usia 50 tahun, pegawai yang sudah memasuki masa pensiun.

Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) Area Medan

Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan sebagai berikut :

- a. Agar pegawai lebih cepat dalam memperoleh keterampilan.
- b. Agar pegawai mampu dalam kompetensi bidang yang disyaratkan pada jabatan yang mereka tuju.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang dinilai belum mencapai prestasi yang diharapkan.
- d. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai kearah jenjang karier yang lebih tinggi serta mengantisipasi kebutuhan kerja yang selalu berubah.
- e. Memberikan bekal pengetahuan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiunan.
- f. Meningkatkan produktifitas kerja, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- g. Untuk mengurangi terjadinya kecelakaan dalam bekerja.
- h. Untuk meningkatkan pelayanan yang baik, karena pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting.
- i. Balas jasa (gaji, upah *intensif* dan *benefit*) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja yang semakin besar.

Manfaat Pengembangan yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) Area Medan

- a. Manfaat bagi perusahaan
 - (1) Mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan SDM yang berkualitas.
 - (2) Menjadikan karyawan cepat tanggap dalam menghadapi penambahan baik dalam lingkungan maupun SDM.
 - (3) Karyawan lebih betah pada perusahaan karena adanya kesempatan untuk berkembang.
 - (4) Meningkatkan produksi dan pendapatan perusahaan.
- b. Manfaat bagi pegawai
 - (1) Lebih giat bekerja dan berkesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibidang lain.
 - (2) Menjadikan pegawai lebih bermoral sehingga mereka menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - (3) Menambah pengetahuan dan skill karyawan.

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Kuliah, digunakan untuk memberikan pengetahuan secara 1 arah dari instruktur kepada peserta agar wawasannya bertambah, dari yang semula tidak tahu/paham menjadi tahu/paham.
- b. Diskusi, digunakan untuk memberikan pengetahuan secara 2 arah dari instruktur kepada peserta dengan tanya jawab untuk menghindari pemahaman yang keliru dari peserta.
- c. Latihan/Praktek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap peserta dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Metode ini dilakukan secara *in-class*.
- d. Studi Kasus, bertujuan untuk mempercepat peserta dalam menguasai pengetahuan yang diperoleh.
- e. *On the Job Training*, bertujuan untuk memberikan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan *Standar Operasi* dan *Prosedur* (SOP) yang ada.
- f. *Off the Job Training*, bertujuan untuk memberikan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan *Standar Operasi* dan *Prosedur* (SOP) yang ada dan mengevaluasi serta menyempurnakan SOP.
- g. *Motivational Learning*, bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berkinerja rendah, pembelajaran dilakukan secara *in class* dan *out class* dengan penekanan pada pemberian motivasi dari para motivator.

Metode Pengembangan

Pengembangan pegawai yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) Area Medan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. *Training* (Latihan) yaitu berdasarkan tingkat pendidikan dasar peserta maka PT. PLN (Persero) memberikan pelatihan tentang bidang informatika agar pegawai mampu menggunakan alat-alat yang tersedia diperusahaan dengan baik dan benar.
- b. *Education* (Pendidikan) yaitu meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh pegawai.

Setelah melakukan penelitian mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan, melihat fakta bahwa apa yang ada di dalam teori sebagian besar sudah diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan. Pada PT. PLN (Persero) Area Medan menerapkan pendidikan dan pelatihan untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu kegiatan pendidikan dan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Program

pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan diadakan setiap 2-3 kali tiap semester tergantung permintaan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan biasanya berkisar 2 minggu dan 6 bulan masa evaluasi.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan disesuaikan dengan bagiannya masing-masing. Diantaranya yaitu : Bagian Sumber Daya Manusia seperti hubungan industrial, hubungan industrial lanjutan, administrasi personel I dan personel II, manajem SDM dasar (level supervisor atas/fungsional IV), manajem SDM dasar (level supervisor atas/fungsional III), manajem SDM dasar (level supervisor atas/fungsional II), manajem SDM dasar (level supervisor atas/fungsional I).

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. PLN (Persero) Area Medan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai bagian Sumber Daya Manusia, membutuhkan pegawai yang memiliki SDM yang berkualitas untuk peningkatan kinerja perusahaan, serta memelihara tenaga kerja yang sehat sehingga tercapai tujuan dan sasaran perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Medan dilaksanakan oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mengadakan seleksi diantara pegawai untk mendapatkan kesempatan diklat.
- b. Menentukan tempat dan waktu diklat.
- c. Memberikan materi diklat.
- d. Menyiapkan pelatih dan instruktur untuk pelaksanaan diklat.
- e. Menyiapkan semua akomodasi dan hal-hal yang dibutuhkan dalam diklat.
- f. Menyiapkan anggaran untuk pelaksanaan diklat.

Pada PT. PLN (Persero) Area Medan proses yang dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu setiap semester pegawai diprogramkan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhannya dan jabatannya masing-masing kemudian pegawai langsung didaftarkan ke Udiklat Tuntungan yang berada di Jalan Lapangan Golf Tuntungan No.35 Pancur Batu kemudian pegawai yang bersangkutan dipanggil untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan tersebut. Setelah program selesai dilaksanakan para peserta yang mengikuti diklat harus mempersentasikan kepada manajer dan pegawai lain tentang mater-materi yang didapatkan selama program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan. pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai diberikan kepada pegawai baru dan pegawai lama karena semua pegawai membutuhkan program

tersebut agar pegawai lebih terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan.

Adapun pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan untuk seluruh pegawai yaitu Diklat Seleksi Pegawai Baru, Diklat Profesi, Diklat Penjenjangan, Diklat Penunjangan dan Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti. Jenis-jenis diklat yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Medan sesuai dengan teori yang dikemukakan pada landasan teori adalah Pelatihan Prajabatan dimana pada PT. PLN (Persero) dinamakan Pelatihan Seleksi Pegawai Baru yaitu pelatihan yang dilaksanakan untuk pegawai yang baru masuk dan Pelatihan Jabatan dimana pada PT. PLN (Persero) dinamakan Pelatihan Penjenjangan yaitu pelatihan yang dilaksanakan untuk pegawai yang diarahkan dan dicalonkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Metode yang sering digunakan pada PT. PLN (Persero) Area Medan adalah *Off The Job Training* karena PT. PLN (Persero) sering melakukan pelatihan diluar pekerjaan dan berdasarkan kebutuhan dari pegawai itu sendiri, dimana proses pelatihan diadakan oleh pusklat. Pendidikan dan pelatihan ini dapat berguna bagi pengembangan karir pegawai. Metode pengembangan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Medan kepada setiap pegawai agar pegawai mampu mengoperasikan aplikasi-aplikasi yang terdapat di perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilihat dalam pelaksanaan diklat PT. PLN (Persero) Area Medan menghadapi kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan seperti pelatih/instruktur, peserta, dan fasilitas. Maka untuk mengatasi semua itu PT. PLN (Persero) Area Medan mengambil cara yaitu memilih peserta yang benar-benar membutuhkan pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kariernya, memilih pelatih yang sudah berpengalaman dalam mengajar agar pelatih tersebut mampu memberikan pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta, serta melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan program diklat baik sarana maupun prasarana agar program yang dilaksanakan dapat berlangsung dengan lancar.

Dari semua itu, pendidikan dan pelatihan pegawai PT. PLN (Persero) Area Medan telah terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan. PT. PLN (Persero) Area Medan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada setiap pegawainya bekerja sama dengan Udiklat (Unit Pendidikan dan Pelatihan) yang berada di Jalan Lapangan Golf Tuntungan No.35 Pancur Batu.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, serta penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Medan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Metode yang sering digunakan pada PT. PLN (Persero) Area Medan adalah *off the job training* karena PT. PLN (Persero) sering melakukan pendidikan dan pelatihan diluar pekerjaan berdasarkan kebutuhan dari pegawai sendiri. Proses pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh pusat dan diadakan di luar perusahaan seperti udiklat. Pendidikan dan pelatihan dapat berguna bagi pengembangan karier pegawai dan meningkatkan kualitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Area Medan mengadakan program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menyiapkan pegawai agar lebih terampil, mampu menguasai kompetensi bidang yang disyaratkan pada jabatan yang mereka tuju, mengembangkan pengetahuan, keterampilan pegawai kearah jenjang yang lebih tinggi, serta memberikan bekal pengetahuan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun.

PT. PLN (Persero) Area Medan sudah melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan sesuai dengan teori yang ada dalam buku-buku ilmiah, tetapi fasilitas yang diberikan PT. PLN (Persero) baik saran maupun prasarana kurang memadai atau belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. dan Wahyono. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Lentera Ilmu.
- _____. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Lentera Ilmu.
- Bangun, W. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iskandar S, (2008), *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas dan Kebudayaan Di Kota Lhokseumawe NAD*. Tesis. USU.
- Notoatmodjo, S. (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyonto, D. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).