

**PENANGANAN PENGAJUAN DAN
PELAKSANAAN DIKLAT SEBAGAI UPAYA
MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN DI
PT PLN (Persero) UPT BALI**



**OLEH
NI KADEK PANDE FITRI ASTARI
NIM 2115713082**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

**PENANGANAN PENGAJUAN DAN
PELAKSANAAN DIKLAT SEBAGAI UPAYA
MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN DI
PT PLN (Persero) UPT BALI**



**OLEH
NI KADEK PANDE FITRI ASTARI
NIM 2115713082**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Kadek Pande Fitri Astari
NIM : 2115713082
Prodi/Jurusan: D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul:

**“PENANGANAN PENGAJUAN DAN PELAKSANAAN DIKLAT SEBAGAI
UPAYA MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN
(PERSERO) UPT BALI”**

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Projek Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah Projek Akhir ini dan disebutkan pada daftar Pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 17 Agustus 2024
Yang menyatakan,



Ni Kadek Pande Fitri Astari
Ni Kadek Pande Fitri Astari
NIM. 2115713082

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PENANGANAN PENGAJUAN DAN PELAKSANAAN DIKLAT SEBAGAI
UPAYA MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN
(PERSERO) UPT BALI**

Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh
Ijazah Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi
Bisnis
Politeknik Negeri Bali

NI KADEK PANDE FITRI ASTARI

NIM 2115713082

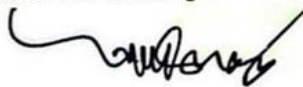
Badung, 15 Agustus 2024

Disetujui oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM NIP. 196808271993031002	
Dosen Penguji 1, Ni Putu Rita Sintadevi, S. Tr., Akt., M. Acc NIP. 4069501	
Dosen Penguji 2, Drs. I Made Ardana Putra, M.Si NIP. 198912311989031012	

Pembimbing:

Dosen Pembimbing 1



(Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM)
NIP. 198208012006041003

Dosen Pembimbing 2



(Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM)
NIP. 196808271993031002

Disahkan oleh:
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D)
NIP. 196409291990032003

Disahkan oleh:
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



(I Made Widiyantara, S.Psi., M.Si)
NIP. 197902182003121002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Projek Akhir yang berjudul “Penanganan Pengajuan Dan Pelaksanaan Diklat Sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UPT Bali” tepat pada waktunya.

Selanjutnya, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membimbing dan mendukung penulis baik dengan moral maupun material selama berlangsungnya penyusunan Projek Akhir ini. Dengan segala kemurahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan dan kesabaran yang sangat besar bagi penulis untuk menyelesaikan Projek Akhir ini, tanpa bantuan-Nya mungkin penulis tidak akan mempunyai kekuatan untuk terus berusaha menyelesaikan Projek Akhir.
2. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Nyoman Indah Kusma Dewi, SE., MBA,Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan selama Magang Kerja sampai Projek Akhir ini.

4. Bapak I Made Widiantera, S.Psi.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis yang telah memberikan arahan dalam Melaksanakan Magang Kerja dan Penyusunan Projek Akhir.
5. Bapak Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan. SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulisan Projek Akhir.
6. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulisan Projek Akhir.
7. Bapak Made Gita Mardika selaku Manajer PT PLN (Persero) UPT Bali yang telah memberikan ijin dalam melaksanakan penelitian di lingkungan PT PLN (Persero) UPT Bali.
8. Para Staff PT PLN (Persero) UPT Bali yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian di PT PLN (Persero) UPT Bali.
9. Kedua Orang Tua dan teman – teman saya yang telah memberikan *support system* selama penulis melakukan penulisan Projek Akhir.

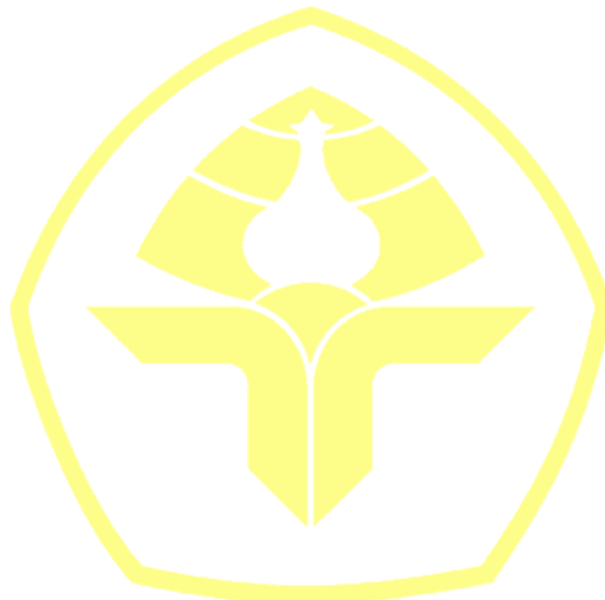
Dalam penyusunan Projek Akhir ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik. Penulis sangat menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam penulisan, penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik. Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat untuk pembaca dan khususnya mahasiswa Politeknik Negeri Bali

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	9
A. Latar Belakang Masalah	9
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Pengertian Pengembangan SDM	13
B. Metode pengembangan SDM	14
C. Proses Pengembangan SDM	15
D. Pengertian Penanganan	17
E. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	17
F. Pengembangan Kinerja Karyawan	22
G. Pelaksanaan Diklat yang Efektif dan Efisien.....	23
H. Keterkaitan Diklat dengan Pengembangan Kinerja Karyawan....	24
I. Flowchart	25
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	29
A. Sejarah Perusahaan	29
B. Bidang Usaha	32
C. Struktur Organisasi	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Kebijakan Perusahaan.....	40

B.	Analisa dan Interpretasi Data.....	40
1.	Penanganan Pengajuan dan Pelaksanaan Diklat di PT PLN (Persero) UPT Bali	40
2.	Hambatan – hambatan yang dihadapi dalam Penanganan Pengajuan dan Pelaksanaan Diklat.....	47
3.	Manfaat Yang di Dapat Karyawan Setelah Mengikuti Program Diklat	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		49
A.	Simpulan.....	49
B.	Saran	50

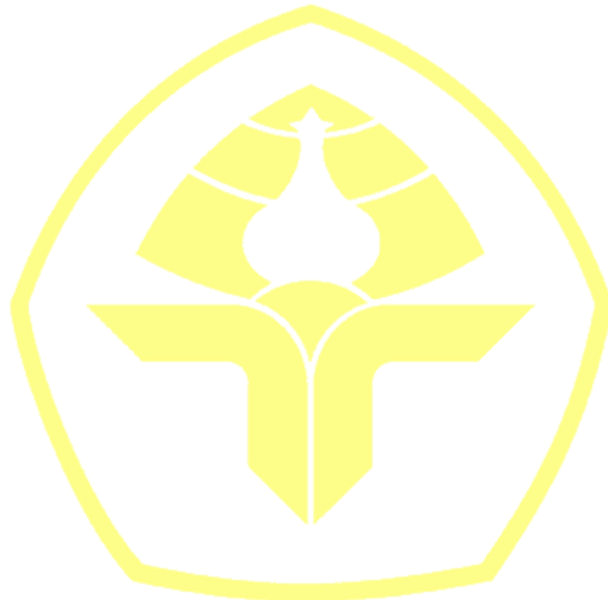
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Simbol Flowchart.....	28
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UPT Bali	32
Gambar 4. 1 Flowchart Penanganan dan Pengajuan Pelaksanaan Diklat	46



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3 : Surat Pemberitahuan Diklat Offline

Lampiran 4 : Surat Pemberitahuan Diklat Online

Lampiran 5 : Surat Keterangan Penyelesaian Projek Akhir

Lampiran 6 : Surat Keterangan Perubahan Judul Projek Akhir

Lampiran 7 : Formulir Proses Bimbingan Projek Akhir Dosen Pembimbing
1

Lampiran 8 : Formulir Proses Bimbingan Projek Akhir Dosen Pembimbing
2

Lampiran 9 : Luaran Projek Akhir

Lampiran 10 Surat Keterangan & Surat Keterangan Penggunaan Karya
Mahasiswa

Lampiran 11 Dokumentasi Penyerahan Luaran

Lampiran 12 Lembar Perbaikan Ujian Projek Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas, efektifitas dan efesiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin moderen, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM harus dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki.

Kompetensi diidentikan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, konsisten dan efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. (Wibowo, 2019)

PLN Pusdiklat adalah bagian dari PT PLN (persero) yang berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menjadi pilar tokoh perusahaan, PLN Pusdiklat berdiri sejak 1973, berdasarkan Kep Dir PLN No. 033.K/DIR/1973

tanggal 22 Agustus 1973 sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pekerja Umum dan Tenaga Listrik NO. 01/PRT/1973, dengan menetapkan struktur organisasi dan tugas-tugas pokok lembaga pendidikan dan pelatihan. PT PLN (Persero) Jasa Pendidikan dan Pelatihan (Jasdik) yang bergabung dengan (PPM) sesuai dengan SK Direksi No. 018.K/010/DIR/1999. Selajutnya pada tahun 2008 PT PLN (Persero) Jasdik berubah menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan. PLN Pusdiklat sebagai bagian dari perubahan strategi PT PLN (Persero) memiliki program-program unggul dalam mempersiapkan SDM-nya. Program utama yang ditawarkan adalah penyelenggaraan “Diklat”, assesment kompetensi pegawai yang hasilnya tidak sekedar meningkatkan kompetensi pegawai namun diharapkan berdampak pada pengembangan Kinerja unit bisnis dan korporasi.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi pengembangan kompetensi pegawai yaitu adanya Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi pegawai. Dalam hal ini, Dessler (2020) mengatakan bahwa “pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan”.

Untuk menjaga keandalan kelistrikan daerah Bali, PT PLN (persero) perlu lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan. Oleh karena itu PT PLN (Persero) wilayah Bali harus sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru yang ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan suatu proses yang di buat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan dalam lingkup PT PLN (Persero) UPT Bali bisa disebut dengan Diklat, diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan/meningkatkan kompetensi karyawan yang diikuti oleh seluruh karyawan BUMN PT PLN (Persero) UPT Bali. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilihat dari adanya jenis-jenis diklat yang terdapat di lingkungan PT-PLN (Persero) UPT Bali yang terdiri dari:

1. Diklat seleksi pegawai baru, yaitu diklat untuk memperoleh karyawan yang akan bekerja sama untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat

tersebut harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat perusahaan yaitu peserta diklat harus lulus dalam penjabatan.

2. Diklat profesi, yaitu diklat yang menguasai kompetensi bidang yang disyaratkan pada jabatan yang dituju. Bersifat wajib apabila profesi atau bidangnya berbeda, dan bersifat *optional* apabila dalam proses atau bidangnya yang sama. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat perusahaan yaitu karyawan harus sesuai dengan bidang kompetensi, apabila karyawan tidak lulus maka pegawai akan mengulang kembali sebanyak satu kali dalam satu tahun.
3. Diklat penjenjang yaitu diklat untuk karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan struktur maupun fungsional. Pada saat berlangsungnya diklat ini, proses *assessment* dilakukan untuk memastikan perubahan kompetensi inti dan peran. Karyawan yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu setiap karyawan sesuai kebutuhan kompetensi jabatan baik struktural maupun fungsional, apabila karyawan tidak lulus maka pegawai dapat mengulang kembali paling cepat dua tahun sejak mengikuti diklat penjenjangan, kesempatan mengulang paling banyak tiga kali pada level

kompetensi yang sama terdiri dari bagian *Executive Education (EE)* golongan I sampai IV.

4. Diklat penunjang yaitu diklat untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompleksitas yang berbeda. Pegawai yang ingin melakukan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu karyawan yang tingkat kompleksitasnya berbeda, diklat yang ditetapkan sesuai dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) UPT Bali meningkatkan organisasi.
5. Diklat pembekalan masa purna bakti, yaitu diklat yang diberikan untuk bekal karyawan sebelum memasuki masa pensiunan yang memasuki usia 50 tahun. Pegawai yang ingin melaksanakan diklat harus mengikuti persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan yaitu karyawan harus memasuki usia 50 tahun, karyawan yang sudah memasuki masa pensiun.

Tujuan dan manfaat program diklat pada PT PLN (Persero) UPT Bali sebagai berikut:

- a. Agar karyawan lebih cepat dalam memperoleh keterampilan.
- b. Agar karyawan mampu dalam kompetensi bidang yang disyaratkan pada jabatan yang mereka tuju.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dinilai belum mencapai prestasi yang diharapkan.

- d. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan ke arah jenjang karir yang lebih tinggi serta mengantisipasi kebutuhan kerja yang selalu berubah.
- e. Memberikan bekal pengetahuan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiunan.
- f. Meningkatkan produktifitas kerja, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk semakin baik.
- g. Untuk mengurangi terjaninya 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*) karyawna akan meningkatkan karena prestasi kerja yang semakin besar.

Mengingat begitu pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk kelancaran oprasional perusahaan, dengan demikian maka penulis ingin mengetahui “Penanganan Pengajuan dan Pelaksanaan Diklat Sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UPT Bali”.

B. Pokok Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan diatas maka pokok masalah yang dapat diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penanganan pengajuan dan pelaksanaan Diklat sebagai upaya mengembangkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali?
2. Apa sajakah hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan dalam penanganan pengajuan dan pelaksanaan Diklat di PT PLN (Persero) UPT Bali?
3. Apakah manfaat yang didapatkan oleh karyawan setelah mengikuti program diklat pada PT PLN (Persero) UPT Bali?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penanganan pengajuan dan pelaksanaan Diklat sebagai upaya mengembangkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan dalam penanganan pengajuan dan pelaksanaan Diklat di PT PLN (Persero) UPT Bali.
3. Untuk mengetahui manfaat yang didapat oleh karyawan setelah mengikuti program diklat pada karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Mempraktekkan teori yang diajarkan di kampus dengan kenyataan yang ada di dunia kerja.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kualitas produk yang terdapat pada perusahaan.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam penulisan laporan yang bermanfaat.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dan sebagai bahan evaluasi terhadap kurikulum yang ada di Politeknik Negeri Bali, sehingga terdapat kesesuaian antara materi yang diberikan di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di dunia kerja sesungguhnya. Serta untuk menambah pembendaharaan perpustakaan Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui penanganan pengajuan dan pelaksanaan Diklat sebagai upaya mengembangkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bali yang beralamat di jalan Jln. Raya Abianbase No. 3, Kapal, Kec. Mengwi, Kab. Badung

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian ini adalah proses pelaksanaan diklat pada PT PLN (Persero) UPT Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Data yang digunakan adalah data kualitatif yaitu data yang mempresentasikan realitas secara deskriptif melalui kata-kata, kalimat, maupun uraian. Menurut Sugiyono (20018 : 15) "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (Sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sample sumber data dilakukan secara *purpposive* san *snowball*, teknik pengumpulan data dengan tringulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi", serta sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan wewena dari masing-masing jabatan.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian berupa informasi mengenai sistem penanganan pengajuan diklat yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan pada bidang pengembangan SDM bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi (MSDMO) di PT PLN (Persero) UPT Bali.

2) Data sekunder

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber lain seperti buku-buku, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Yaitu teknik memperoleh data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dan mengadakan pencatatan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan sistem pengajuan diklat karyawan.

2) Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara serta tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini Berger (2020:289) menyatakan bahwa “wawancara merupakan percakapan antar periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek)”. Untuk pengumpulan data ini yang diwawancarai adalah karyawan Administrasi dan Umum di PT PLN (Persero) UPT Bali. Teknik wawancara yang digunakan peneliti yaitu:

- a. Wawancara terstruktur (*structured interview*) adalah wawancara yang pewawancarannya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban terhadap hipotesis kerja. Jenis wawancara ini tampaknya bersama dengan apa yang dinamakan wawancara baku terbuka. Biasanya dalam wawancara terstruktur, survey didasarkan pada logika penelitian yang sama seperti kuisioner.
- b. Wawancara semi terstruktur merupakan teknik wawancara dengan peneliti memberikan sederetan pertanyaan kepada responden dimana responden mulai diberikan sedikit ruang

untuk memvariasikan jawabannya dalam bentuk ide dan pendapat. Dalam teknik ini peneliti harus menjadi pendengar yang baik sambil mencatat setemen partisipan (Sugiyono, 2017).

4. Metode Analisis Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data deskriptif kualitatif dengan maksud untuk memahami dan menggali lebih dalam mengenai tentang meningkatkan inerja karyawan. Data deskriptif kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol atau angka bilangan, data deskriptif kualitatif di dapat melalui suatu proses menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2022:9) menyatakan bahwa “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang bersifat alamiah”.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menjelaskan dan mengembangkan secara mendalam tentang penanganan pengajuan dan pelaksanaan diklat sebagai upaya mengembangkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam Penanganan Pengajuan dan Pelaksanaan Diklat Sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali pada Bab IV yaitu, Pelaksanaan Diklat Sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Bali diantaranya adalah:

1. Pegawai akan menerima surat perintah untuk diklat dari PUSDIKLAT.
2. Menyiapkan surat-surat kesediaan diklat.
3. Menerima jadwal diklat.
4. Pegawai siap untuk mengikuti diklat yang akan digunakan selama beberapa waktu yang sudah ditentukan.
5. Setelah menyelesaikan diklat maka pegawai akan mendapatkan sertifikat.
6. Mengimplementasikan pelajaran yang didapat pada perusahaan.

Hambatan – hambatan yang ditemui saat Penanganan Pengajuan dan Pelaksanaan Diklat yaitu:

1. Waktu yang dilaksanakan pada saat diklat ada benturan pada jadwal kegiatan pegawai sehingga pegawai tidak dapat mengikuti diklat secara offline.

2. Pada saat mengakses ims.pln ada kendala pada jaringan yang dimana bisa menghambat dalam pengajuan diklat dan mengambat pada saat test diklat secara online.
3. Dilihat dari segi umur, peserta yang sudah berumur memiliki keterbatasan untuk memahami setiap pelatihan yang diikuti, terutama pelatihan dengan menggunakan teknologi *Online* dimana program tersebut membuat peserta kurang memahami materi yang diberikan.

Manfaat yang di dapat oleh karyawan setelah mengikuti program diklat diantaranya adalah:

1. meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
2. menambah pengetahuan dan *skill* karyawan
3. menjadikan karyawan cepat tanggap dalam menghadapi permasalahan baik dalam lingkungan maupun SDM.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penulis serta melihat kenyataan yang ada dan mengingat pelaksanaan program diklat berperan sangat signifikan terhadap kemajuan sumber daya manusia, maka pihak PT PLN (Persero) UPT Bali agar lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam melaksanakan program diklat. Maka saran dari penulis yaitu:

1. Sebaiknya setiap karyawan mendapatkan diklat minimal 3 kali dalam 1 tahun. Dengan diadakan Diklat, Pegawai di PT PLN

(Persero) UPT Bali bisa merealisasikan pembelajaran yang sudah didapatkan pada saat diklat di Lingkungan PT PLN (Persero) UPT Bali.

2. Untuk jaringan di PT PLN (Persero) UPT Bali bisa dimaksimalkan lagi untuk menambah efektivitas dalam melakukan kegiatan yang memerlukan jaringan yang maksimal.
3. Sebelum melaksanakan diklat yang dilakukan secara online, sebaiknya pegawai bidang SDM memberikan informasi lebih detail terkait pelaksanaan yang dilaksanakan secara *online* ke pegawai yang kurang memahami teknologi zaman sekarang. Karena pegawai yang kurang memahami teknologi zaman sekarang kebanyakan pegawai yang mendekati masa purna bakti.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

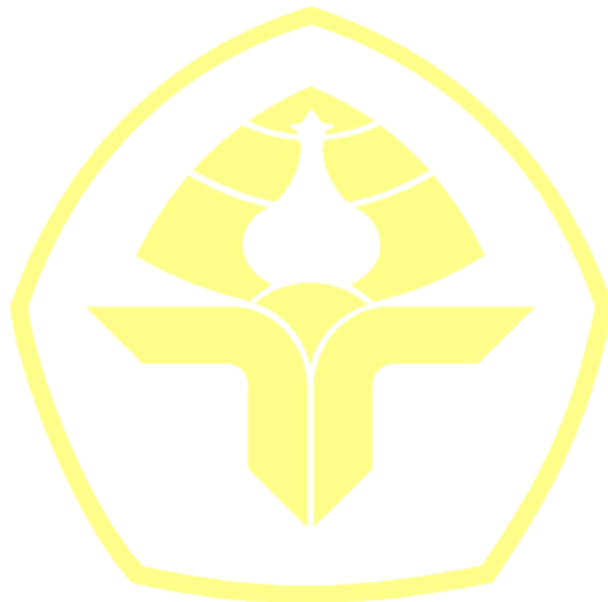
DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Slamet., Sulistyono.2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.,*Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(02).
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Hasan, Muhammad, et al. "Metode penelitian kualitatif." *Penerbit Tahta Media* (2023).
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- PT PLN (Persero), n.d. Disjaya. [online] Available at:
<https://www.pln.co.id/disjaya/> [Accessed 3 July 2024].
- PT PLN (Persero), n.d. Pusdiklat Udiklat Jakarta. [online] Available at:
<https://www.pln.co.id/pusdiklat/udiklat-jakarta/> [Accessed 3 July 2024].
- PT PLN (Persero), n.d. Disjaya. [online] Available at:
<https://www.pln.co.id/disjaya/> [Accessed 3 July 2024].
- Rivai, Veuthzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta.

Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI