
**PERANAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangkitan Sumatera Selatan
Bagian Selatan)**

Elisa, M. Riska Maulana Efendi, Nur Intan Sari

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

Email: Elisaagusmugiarta@yahoo.co.id

Abstract

This research to know the Role of training to improvement of the employees performance (case study at operational division at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan with the research problem how is the role of training through the improvement of the employees performance at operational division at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. The writer used primary data that were collected from the result of interview to the HRD Manager, and shared the questionnaires to 23 employees which already got the training at operational division and secondary data that were collected from literature like books, journal and the official website of PT PLN (Persero). The data analyzed by using qualitative descriptive and quantitative technique with the calculation of the questionnaires result were using percentage formula. Writer found that the training program in operational division at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan was good and in accordance with the requirements of the employees and improvement of the employees performance, and after joined the training the employees could increase their team work. So the training program was very important in the improvement of the employees performance. Writer suggests PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera bagian Selatan especially in operational division to keep the training program because it is very important to the improvement of the employees performance that can impact the quality of human resources for the improvement of the company and PT PLN (Persero) also should concern to the material and facility that were provided because there were a few employees that still disagree with that.

Keyword: the role of training, through the employees improvement, PT PLN (Persero)

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah sebagai penggerak untuk semua aktivitas yang dijalankan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik sangat tidak mungkin keempat unsur lainnya akan berjalan dengan sempurna. Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya. Sumber daya manusia tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Pentingnya faktor sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi dan strategi bagi perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk sumber daya manusia yang cakap, terampil, berperilaku baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan melaksanakan pelatihan tersebut, para

karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau organisasi diharapkan karyawan baru maupun karyawan lama dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga melalui pelatihan para karyawan bisa terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dan akan memberikan dampak pada aktivitas perusahaan agar kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal dan produktif. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan unit pembangkitan dengan tugas pokok mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Program pelatihan diharapkan dapat memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sekaligus juga dapat meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Program yang diadakan oleh perusahaan secara terencana, terarah, dan dinamis diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kinerja dan loyalitas yang tinggi karyawannya terhadap perusahaan terhadap peningkatan kinerja, baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan unit pembangkitan dengan tugas pokok mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta meningkatkan kepuasan pelanggan. PT PLN melalui unit-unit distribusi yang ada dibawahnya melaksanakan tugas untuk menjual dan mendistribusikan energi listrik yang dihasilkan oleh unit pembangkit kepada pelanggan yang disertai dengan upaya menciptakan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan pihak lain yang berkepentingan serta tidak merugikan. PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan menerapkan pelatihan sebagai suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mencapai tujuan perusahaan.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan berupaya untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan dan kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan mampu bekerja, baik secara individu maupun tim dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Seiring dengan hal tersebut perkembangan teknologi ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan energi di masyarakat secara nasional baik dibidang Sosial, Rumah tangga, Perhotelan, Usaha maupun Industri juga maju dengan cepat. Kondisi tersebut menuntut PT PLN sebagai *leader* sumber energi listrik harus memiliki kemampuan, teknologi dan kualitas yang mampu bersaing. Dengan demikian, pelatihan yang dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel merupakan salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, dan juga sebagai cara meningkatkan daya saing perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan berupaya membenahi dan meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan agar tenaga-tenaga PT PLN menjadi sangat profesional dan berkualitas dibidangnya masing-masing.

Bahan dan Metode

Data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengambilan datanya melalui wawancara dengan mengadakan pembicaraan langsung dengan pimpinan perusahaan atau kepada pihak-pihak yang terkait dalam suatu perusahaan tersebut. Analisis data yang penulis gunakan dalam penyusunan Laporan Akhir ini adalah analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:207), analisis

data dapat dibagi menjadi analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu analisa data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Jadi, teknik analisa kualitatif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan peranan pelatihan dibagian operasional terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisa data yang diwujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuisisioner yang penulis bagikan kepada karyawan-karyawan perusahaan khususnya karyawan dibagian operasional, dengan rumus persentase menurut Anas (2010:43) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

- F = frekuensi yang sedang dicari persentasenya
 N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)
 P = angka persentase

Hasil dan Pembahasan

Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana, sebab manusia itulah yang akan menggerakkan kegiatan operasional perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil. Salah satu cara yang ditempuh untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas adalah dengan cara mengadakan program pelatihan karyawan dengan baik. Hal ini dilaksanakan hasil yang telah direncanakan karena mengingat semakin cepatnya perkembangan zaman pada saat ini. Program pelatihan kerja bagi karyawan sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan sudah selayaknya untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia dan berusaha untuk terus-menerus meningkatkan program pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan karyawan. PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan merupakan unit pembangkitan dengan tugas pokok mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta meningkatkan kepuasan pelanggan. PT PLN melalui unit-unit distribusi yang ada dibawahnya melaksanakan tugas untuk menjual dan mendistribusikan energi listrik yang dihasilkan oleh unit pembangkit kepada pelanggan yang disertai dengan upaya menciptakan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan pihak lain yang berkepentingan serta tidak merugikan. PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan menerapkan pelatihan sebagai suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mencapai tujuan perusahaan.

Pada bagian operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel telah melaksanakan program pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan tersebut dilaksanakan pada tempat yang telah disediakan oleh perusahaan yang diselenggarakan langsung oleh Udiklat Bandung. PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel didalam melaksanakan pelatihan bagi karyawan-karyawannya sudah baik dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dari karyawan *non managerial* dan *managerial*. Didalam pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel khususnya dibagian operasional telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, walaupun masih ada karyawan yang beranggapan bahwa pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner yang dilakukan penulis dengan karyawan bagian operasional, sebelum mengikuti pelatihan karyawan banyak mengalami kesulitan didalam

menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan didalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat diatasi setelah mengikuti program pelatihan dengan adanya program pelatihan kepada mereka kesulitan yang mereka hadapi didalam menjalankan pekerjaannya menjadi berkurang, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan mereka dan perusahaan, serta hasil pekerjaannya pun memuaskan serta banyak memberikan manfaat terhadap karyawan-karyawannya.

Adapun jenis pelatihan dan pendidikan yang dilakukan pada bagian operasional adalah sebagai berikut: Diklat Profesi adalah Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi bidang yang sesuai dengan Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) baik jabatan struktural maupun fungsional. Diklat Profesi merupakan bidang yang bertanggung jawab dalam pengembangan dan penyempurnaan Diklat Profesi dalam rangka mendukung penyelenggaraan pengelolaan sistem pembinaan kompetensi (khususnya kompetensi bidang), pengembangan karir serta pengelolaan talenta Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap pegawai PLN diberi kesempatan untuk mengikuti diklat profesi sesuai dengan bidangnya. Diklat profesi dapat dilaksanakan oleh Udiklat atau bekerjasama dengan institusi lain terutama yang sudah terakreditasi dan memiliki wewenang memberikan sertifikasi kompetensi berskala nasional.

Diklat penjenjangan merupakan salah satu jenis diklat yang ada di PT PLN (Persero) yang dilaksanakan untuk memenuhi/memastikan/merealisasikan kebutuhan kompetensi inti dan peran yang dipersyaratkan dalam kebutuhan kompetensi jabatan struktural atau fungsional yang diproyeksikan. Profil Diklat Penjenjangan secara keseluruhan terdiri dari 3 macam yakni: **Manager dan Leader**, seseorang yang mampu mengelola dan mengarahkan serta mendorong para pengikutnya dalam suatu unit bisnis dengan menjabarkan visi, misi dan menetapkan sasaran stratejik. **Entrepreneur**, seseorang yang mampu secara konsisten membangun pelayanan dalam berusaha untuk menciptakan nilai tambah dan sustainable competitive advantage (keunggulan daya saing lestari) dalam mencapai target perusahaan. **Learner**, seseorang yang mampu meningkatkan pertumbuhan usaha melalui budaya pembelajaran yang berkelanjutan yang memberikan dampak terhadap lingkungan perusahaan. Berdasarkan pelatihan tersebut pelatihan yang umum dilakukan yaitu pelatihan profesi karena pelatihan profesi dilakukan/diikuti oleh semua karyawan. Dibagian operasional baik *managerial* dan *non managerial* ikut melaksanakannya. Pelatihan penjenjang hanya diikuti oleh *non managerial* karena pelatihan ini untuk kebutuhan kompetensi jabatan mereka, dan untuk program pelatihan ini hanya dilakukan setahun 2 kali.

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang dilakukan penulis kepada karyawan di Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, sebelum menjalankan pelatihan karyawan banyak mengalami kesulitan atau kurang memahami pekerjaannya terutama dalam penanganan sistem baru dari perusahaan. Hal ini dapat mereka atasi setelah menjalankan program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tersebut yang terlihat dari kinerja mereka yang semakin hari semakin membaik. Selain itu, para karyawan merasa bahwa pelatihan yang diikutinya tersebut memberikan banyak manfaat terutama untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dan diberikan PT PLN (Persero) sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawannya dan juga untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Untuk lebih jelasnya, pembahasan mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui penyebaran kuisioner pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel dapat dilihat dan dianalisis dari tanggapan responden mengenai manfaat pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, sarana/fasilitas, kemampuan instruktur serta kemampuan peserta. Maka didapatkan hasil dari rekapitulasi atas jawaban dari kuisioner sebagai berikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Manfaat Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Manfaat Pelatihan							
1.	Program Pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan Saudara	13 57%	10 43%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Program Pelatihan tersebut dapat memperbaiki kinerja saudara	14 61%	9 39%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa tanggapan responden mengenai program pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan termuat pada pertanyaan pertama yakni mayoritas karyawan sebanyak 57% atau 13 orang berpendapat sangat setuju (SS) tentang manfaat pelatihan dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan. Kemudian diikuti dengan jawaban setuju (S) sebanyak 43% atau 10 orang dan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Menurut teori yang dikemukakan Rivai dan Sagala (2009:217) "bahwa manfaat pelatihan untuk karyawan salah satunya yaitu memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap". Hal ini berarti menunjukkan program pelatihan perusahaan tersebut sudah berjalan dengan teori tersebut yang dapat dilihat dari hasil kuisioner lebih dari 50% menjawab sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa program pelatihan sangat memberikan manfaat bagi kelangsungan dan kelancaran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya serta memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kemudian untuk pertanyaan kedua mengenai program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 61% atau 14 orang dan untuk jawaban setuju (S) sebanyak 39% atau 9 orang, sedangkan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) terhadap hal tersebut. Hal ini berarti program pelatihan sangat berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan "tujuan utama program pelatihan yaitu dapat memperbaiki kinerja karyawan". Hal ini berarti menunjukkan bahwa manfaat program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi, hasil jawaban dari responden terhadap program pelatihan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel, dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan sudah sangat berperan dan juga memberikan manfaat yang baik bagi para karyawannya. Hal ini terlihat dari persentase jawaban para responden yang menggambarkan bahwa hampir seluruh karyawan mendapat manfaat dari program pelatihan yang telah perusahaan berikan. Selain itu program pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Materi Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	JawabanPersentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Materi Pelatihan							
1.	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu	1 4%	22 96%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu	2 9%	12 52%	9 39%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tanggapan responden terhadap materi pelatihan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik walaupun masih ada materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Hal ini dilihat dari pertanyaan nomor 1 yang menyatakan materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan sebanyak 96% atau 22 orang yang menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 4% atau 1 orang menyatakan setuju (S) dan tidak ada tanggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tentang materi yang diajarkan. Pertanyaan kedua mengenai materi pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan tanggapan responden sebanyak 9% atau 2 orang yang menyatakan sangat setuju (SS), 52% atau 12 orang menyatakan setuju (S), sedangkan 39% atau 9 orang menyatakan kurang setuju (KS). Dan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Jadi, hasil jawaban responden mengenai materi yang diberikan sudah cukup baik, namun masih terdapat materi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan tersebut.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Metode Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero)Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Matode Pelatihan							
1.	Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti	1 4%	12 52%	10 44%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar bapak/Ibu	2 9%	13 57%	8 35%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat kita lihat bahwa tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti yang termuat pada pernyataan pertama yakni sebanyak 4% atau 1 orang berpendapat sangat setuju (SS), kemudian diikuti 52% atau 12 orang dengan pernyataan setuju, sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS) sebanyak 44% atau 10 orang. Dan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk

pertanyaan tersebut. Kemudian untuk pertanyaan kedua mengenai metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar karyawan, sebanyak 9% atau 2 orang yang beranggapan sangat setuju (SS), kemudian diikuti 57% atau 13 orang yang beranggapan setuju (S), sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS) sebanyak 35% atau 8 orang. Dan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Dari persentase tersebut dapat kita ketahui bahwa PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel metode yang digunakan dalam pelatihan masih perlu diperhatikan karena ada beberapa metode pelatihan yang tidak sesuai dengan materi pelatihan. Namun secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi pelatihan.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Sarana/Fasilitas Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero)Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Sarana/Fasilitas Pelatihan							
1.	Kondisi ruang pelatihan kondusif	0 0%	14 61%	9 39%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	4 18%	18 78%	1 4%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kondisi ruangan pelatihan kondusif yaitu sebanyak 0% beranggapan sangat setuju (SS), 61% atau 14 orang beranggapan setuju (S), kemudian diikuti sebanyak 39% atau 9 orang beranggapan kurang setuju, sedangkan tidak ada yang beranggapan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pernyataan tersebut. Dan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Kemudian untuk pernyataan kedua mengenai peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktik kerja, karyawan yang beranggapan sangat setuju (SS) yaitu sebanyak 18% atau 4 orang dan untuk pendapat setuju (S) sebanyak 78% atau 18 orang sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS) hanya 4% atau 1 orang dan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap hal tersebut. Dan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Dimana pada PT PLN (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Selatan telah tersedianya sarana/fasilitas seperti, untuk keperluan belajar tersedia 8 ruang kelas, kapasitas 30-50 orang. Masing-masing kelas dilengkapi dengan AC, *white-board*, *In Focus/LCD* serta *wireless sound system* bila memang diperlukan. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan tempat yang nyaman menunjang terlaksananya kegiatan pelatihan dengan baik. Dan untuk pernyataan kurang setuju (KS) karena mereka menganggap ada beberapa fasilitas pelatihan yang masih kurang memadai dan kurang kondusif. Hal ini dikarenakan terjadi kelebihan peserta pelatihan.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Instruktur Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero)Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kemampuan Instruktur							
1.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	1 4%	11 48%	11 48%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan	1 4%	20 87%	2 9%	0 0%	0 0%	23 100%
3.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut	1 4%	19 83%	3 13%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat kita ketahui bahwa tanggapan responden mengenai keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti yang memuat pada pernyataan pertama yakni sebanyak 4% atau 1 orang yang beranggapan sangat setuju (SS). Kemudian diikuti dengan pernyataan setuju (s) sebanyak 48% atau 11 orang, sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS) sebanyak 48% atau 11 orang sedangkan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pernyataan tersebut. Kemudian untuk pertanyaan kedua mengenai instruktur selalu memotivasi karyawan untuk dapat mempraktekkan subjek yang telah diajarkan, karyawan yang beranggapan sangat setuju (S) sebanyak 4% atau 1 orang beranggapan demikian dan untuk pernyataan setuju sebanyak 87% atau 20 orang, sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju sebanyak 9% atau 2 orang dan tidak ada karyawan yang beranggapan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) terhadap hal tersebut. Pada pernyataan terakhir berkenaan dengan instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut sebanyak 4% atau 1 orang yang beranggapan sangat setuju (SS), dan sebanyak 83% atau 19 orang yang beranggapan setuju (S), sedangkan karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS) sebanyak 13% atau 3 orang, dan tidak ada yang beranggapan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) terhadap pernyataan tersebut. Dari persentase diatas dapat dilihat bahwa kemampuan instruktur sangat berperan penting untuk kelancaran pelatihan. Berdasarkan teori menurut Hamalik (2007:35) “ program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut salah satunya yaitu Pelatih-pelatih memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan. itu sebabnya dipilih pelatih yang ahli yang berkualifikasi profesional”.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Peserta Pelatihan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban Persentase					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kemampuan Peserta Pelatihan							
1.	Bapak/ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	8 35%	15 65%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat	0 0%	23 100%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
3.	Setelah mengikuti pelatihan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan	3 13%	20 87%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: diolah dari data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai peserta dapat berpartisipasi aktif dalam melaksanakan program pelatihan yang termuat pada pernyataan pertama yakni sebanyak 35% atau 8 orang yang berpendapat sangat setuju (SS) dan selebihnya sebanyak 65% atau 15 orang yang berpendapat setuju (S). Dan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Kemudian untuk pernyataan kedua mengenai peserta dapat menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat, dimana seluruh karyawan yang berjumlah 23 dengan persentase 100% berpendapat setuju untuk pernyataan tersebut. Pada pernyataan ketiga berkenaan dengan setelah mengikuti pelatihan peserta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat sesuai dengan ketentuan perusahaan terdapat 13% atau 3 orang yang berpendapat sangat setuju (SS) dan juga sebanyak 87% atau 20 setuju (S) orang karyawan yang mengikuti program pelatihan. Dan tidak ada karyawan yang beranggapan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengertian di atas dapat dilihat bahwa pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam memperbaiki kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Jika kita kaitkan dengan tanggapan responden mengenai pelatihan pada tabel beberapa indikator di atas, dapat dilihat bahwa pelatihan yang diterapkan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel telah terlaksana dengan baik dan memberikan banyak manfaat bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan jawaban responden yang mayoritas menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju dan setuju pada kuisioner tersebut. Persentase ini dapat kita artikan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan serta dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik, perusahaan harus memberikan suatu pelatihan supaya karyawan dapat memperbaiki kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan pada Karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sudah baik. Hal ini dilihat dari hasil kuisioner dan wawancara yang telah dibagikan oleh penulis, bahwa program pelatihan sangat berperan penting dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan khususnya

pada Bagian Operasional. Untuk lebih jelas penulis akan menjelaskan rekapitulasi kuisioner mengenai kinerja karyawan yang telah dibagikan kepada karyawan pada Karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

No.	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Saya lebih mentaati Peraturan Perusahaan	11 48%	12 52%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai harapan	8 35%	15 65%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
3.	Saya lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	1 4%	22 96%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
4.	Saya berusaha bekerjasama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan	16 70%	7 30%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
5.	Menurut Bapak/ibu, apakah pengikutsertaan pelatihan menambah kesetiaan dan loyalitas dari karyawan tersebut?	5 22%	18 78%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
6.	Menurut Bapak/Ibu, apakah prestasi kerja karyawan meningkat setelah pelatihan?	19 83%	4 17%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
7.	Berani mengambil risiko atas keputusan yang telah diambil	0 0%	23 100%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
8.	Memiliki kreativitas yang tinggi	0 0%	23 100%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
10.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	3 13%	20 87%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
10.	Kuantitas kerja dan sesuai dengan standar perusahaan	13 57%	10 43%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
11.	Kualitas kerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan	11 48%	12 52%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%
12.	Bapak/Ibu bisa bekerjasama dengan karyawan lain/team	9 39%	14 61%	0 0%	0 0%	0 0%	23 100%

Sumber: Diolah dari data primer, 2014

Berdasarkan tabel 7 diatas pernyataan **Pertama** dapat kita ketahui tanggapan responden mengenai Saya lebih mentaati peraturan perusahaan sebanyak 48% atau 11 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan untuk pernyataan setuju sebanyak 52% atau 12 orang yang menyatakan demikian. Dan tidak ada karyawan yang memberi pernyataan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Jadi ketaatan karyawan setelah mengikuti program pelatihan sudah sangat baik. Ini berarti program pelatihan

tersebut sangat berperan penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) yaitu ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, menaati perintah kedisiplinan yang diberikan atasan yang berwenang. **Kedua**, mengenai pekerjaan yang telah saya selesaikan sesuai dengan harapan. Tanggapan responden sebanyak 35% atau 8 orang yang beranggapan setuju (S) sedangkan yang beranggapan setuju (S) sebanyak 65% atau 15 orang karyawan yang menyatakan demikian. Dan tidak ada karyawan yang memberi pernyataan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Jadi pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan harapan sudah sangat baik. Ini berarti program pelatihan tersebut sangat berperan penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga, tanggapan responden mengenai saya lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 4% atau 1 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan sebanyak 96% atau 22 orang karyawan yang menyatakan setuju (S) bahwa mereka lebih bertanggung jawab setelah mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dan tidak ada karyawan yang memberi pernyataan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Jadi tanggung jawab karyawan sudah sangat baik. Hal ini berarti program pelatihan tersebut sangat berperan penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. **Keempat**, tanggapan responden mengenai saya berusaha bekerja sama dengan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, sebanyak 70% atau 16 orang karyawan yang beranggapan sangat setuju (SS), dan untuk pernyataan setuju (S) sebanyak 30% atau 7 orang yang beranggapan bahwa mereka berusaha bekerja sama dengan tim untuk hasil kerja yang memuaskan setelah mengikuti program pelatihan. Dan tidak ada karyawan yang memberi pernyataan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. Hal ini berarti program pelatihan tersebut sangat berperan penting dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kelima, Menurut Bapak/Ibu, apakah pengikutsertaan pelatihan menambah kesetiaan dan loyalitas dari karyawan tersebut?. Tanggapan responden sebanyak 22% atau 5 orang beranggapan sangat setuju (SS) dan untuk pernyataan setuju (S) sebanyak 72% atau 18 orang yang beranggapan bahwa pelatihan dapat menambah kesetiaan dan loyalitas mereka setelah mengikuti pelatihan. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. **Keenam**, menurut Bapak/Ibu apakah prestasi kerja karyawan tersebut meningkat, tanggapan responden sebanyak 83% atau 19 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan pernyataan setuju (S) sebanyak 17% atau 4 orang beranggapan bahwa setelah mengikuti pelatihan prestasi mereka dapat meningkat. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Ketujuh, berani mengambil risiko atas keputusan yang telah diambil semua karyawan yang berjumlah 23 orang dengan persentase 100% beranggapan setuju (S) bahwa mereka berani mengambil risiko atas keputusan yang diambil setelah mengikuti pelatihan. Dan tidak ada karyawan yang memberi pernyataan kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk pertanyaan tersebut. **Kedelapan**, memiliki kreativitas yang tinggi dimana semua karyawan yang berjumlah 23 orang atau 100% menyatakan setuju (S) bahwa setelah mengikuti pelatihan karyawan memiliki kreativitas yang tinggi. **Kesembilan**, Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda tanggapan responden sebanyak 13% atau 3 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan untuk pernyataan setuju (S) sebanyak 87% atau 10 orang yang beranggapan setuju (S). **Kesepuluh**, Kuantitas kerja dan sesuai dengan standar perusahaan sebanyak 57% atau 13 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan sebanyak 43% atau 10 orang yang beranggapan setuju (S), bahwa standar kuantitas kerja karyawan telah sesuai setelah mengikuti pelatihan tersebut. **Kesebelas**, Kualitas kerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan sebanyak 48% atau 11 orang yang beranggapan sangat setuju (SS) dan sebanyak 52% atau 12 orang yang menyatakan setuju (S). **Kedua belas**, Bapak/Ibu bisa bekerja sama dengan karyawan lain/team sebanyak 39% atau 9 orang karyawan yang menyatakan sangat setuju (SS), dan sebanyak 61% atau 14 orang yang menyatakan setuju (S) atas pelatihan yang diberikan karena karyawan bisa bekerjasama dengan karyawan lain/team. Adapun penilaian kinerja menurut Sastrohadwiry (2002:235) Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari tabel 7 penulis menyimpulkan bahwa kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi responden terhadap seluruh karyawan yang telah mengikuti program pelatihan, yaitu 23 karyawan (100%) yang telah mengikuti pelatihan memilih jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) pada seluruh daftar pertanyaan yang telah dibagikan. Persentase tersebut memberikan gambaran bahwa pelatihan karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sangat berperan penting untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Setelah mengikuti pelatihan, banyak manfaat yang dirasakan oleh para karyawan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Mereka merasa memiliki kemampuan dan kinerja yang lebih baik dibandingkan sebelum mereka mengikuti pelatihan. Dari peningkatan kemampuan dan kinerja yang karyawan dapatkan dari program pelatihan, sehingga membuat para karyawan menjadi lebih cepat, lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan pun dapat berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada manager SDM PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dalam melaksanakan program pelatihan dilaksanakan dalam satu tahun dua kali dimana setelah mengikuti pelatihan akan diadakan evaluasi penilaian dan untuk evaluasi penilaian ini dilakukan langsung oleh udiklat Bandung secara *online* setiap karyawan yang telah mengikuti pelatihan wajib mengisi form yang telah disediakan oleh Udiklat Bandung untuk mengetahui hasil dari program yang telah mereka ikuti selama kurang lebih satu minggu baik secara *on the job training* maupun *off the job training*. Sebelum mendapatkan pelatihan kinerja karyawan masih ada yang kurang paham atas apa yang mereka kerjakan, oleh karena itu PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan perusahaan dan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Dimana yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan yaitu kemampuan, seperti kemampuan pengetahuan dalam pengoperasian pengendalian produksi, pengoperasian bahan bakar gas dan minyak, kemampuan menganalisa vibrasi dan getaran karena dengan semakin meningkatnya kemampuan akan pengetahuan tersebut maka karyawan bagian operasional dapat dengan

mudah menjalankan/melaksanakan pekerjaan dengan mudah, karena mereka telah paham dari yang sebelumnya, sebelum mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan adapun dampak dari setelah mengikuti program pelatihan tersebut yaitu: Pelatihan tersebut juga dapat mempengaruhi jiwa kepemimpinan karyawan, karena dengan program pelatihan jiwa kepemimpinan akan terbentuk sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pengikutsertaan karyawan dalam program pelatihan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan meningkat setelah mendapat pelatihan karena keterampilan mereka dalam bekerja menjadi lebih baik. Prestasi kerja karyawan meningkat setelah mendapat pelatihan karena keterampilan mereka dalam bekerja menjadi lebih baik. Serta kerja sama antar karyawan di bagian operasional lebih baik sehingga mencapai hasil kerja yang baik.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan data analisa yang dibahas, penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan yang mungkin dapat bermanfaat bagi PT PLN (Perseo) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan terutama dibagian operasional, maka hal-hal yang dapat disimpulkan penulis yaitu Program pelatihan yang diterapkan pada Bagian Operasional PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sudah baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan bagi pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan, dan setelah mengikuti program pelatihan tersebut mereka dapat memperbaiki kinerja mereka dan dapat mengembangkan sikap serta menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. Sehingga program pelatihan tersebut sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan saran penulis mengenai pelatihan pada PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yaitu Pelatihan yang diterapkan PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan harus tetap dipertahankan mengingat sangat berperan penting pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas sumber daya manusia demi kemajuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan karyawan dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Anas, Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathona, Abdurrahmat. 2006. *Metodolgi Penelitian dan Teknik Penyusunan skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Edisi Kedua Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumbar Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE-YOGYAKARTA
- Handoko. 2011. *Pengertian Visi dan Misi*. [http:// handpage.blogspot.com/p/pengertian-visi-dan-misi.html](http://handpage.blogspot.com/p/pengertian-visi-dan-misi.html), diakses tanggal: 30 Juni 2014
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama

- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal & Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Rajagrafindo Persadra,
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. (http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/RONY_SALINDING.PDF?sequence=1, diakses 3 Maret 2014).
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yusi, Syahirman & Idris Umiyati. 2010. *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang-Sumatera Selatan: Citrabooks Indonesia.
- _____. 2011. *PT PLN (PERSERO)*. <http://www.erp.pln.co.id/> (diakses 13 Maret 2014)
- _____. 2011. *PT PLN (PERSERO) KITSBS*. <http://www.pln-kitsbs.co.id/> (diakses 13 Maret 2014)
- Handoko. 2011. *Pengertian Visi dan Misi*. <http://handpage.blogspot.com/p/pengertian-visi-dan-misi.html>, (diakses 30 sJuni 2014)

