

**KUALITAS PELATIHAN PADA
PT. INDONESIA POWER SEMARANG PGU**

**Laporan Magang MB-KM
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh :
Putri Mandita Lara Abadi
Nim : 30401800271**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Magang MB-KM

**KUALITAS PELATIHAN PADA
PT. INDONESIA POWER SEMARANG PGU**

**Disusun Oleh. :
Putri Mandita Lara Abadi
Nim : 30401800271**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Pra Laporan Magang MB-KM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Januari 2022

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Supervisor,



Drs. Bomber Joko S.U., MM.
NIDN. 220485010

Muchamad Yusuf Hendarto
NIP. 8610320351

HALAMAN PESETUJUAN
Laporan Magang MB-KM

KUALITAS PELATIHAN PADA
PT. INDONESIA POWER SEMARANG PGU

Disusun Oleh :
Putri Mandita Lara Abadi
NIM : 30401800271

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 26 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan,

Dosen Supervisor,


Drs. Bomber Joko S.U., MM.
 NIDN. 220485010


Muchamad Yusuf Hendarto
 NIP. 8610320351

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II


Prof. Dr. Widodo SE. MSI
 NIDN. 0608026502


Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM
 NIDN. 0608036601

Digitally signed by
 Marno Nugroho, Dr. E.
 Date: 2022.06.17
 09:48:25 +07'00'

Laporan Magang MB-KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 20 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M
 NIK 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Mandita Lara Abadi

NIM : 30401800271

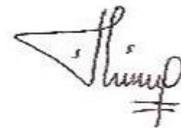
Program studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa laporan magang ini adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau berpendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai bahan acuhan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Semarang, Desember 2021

Yang menyatakan,



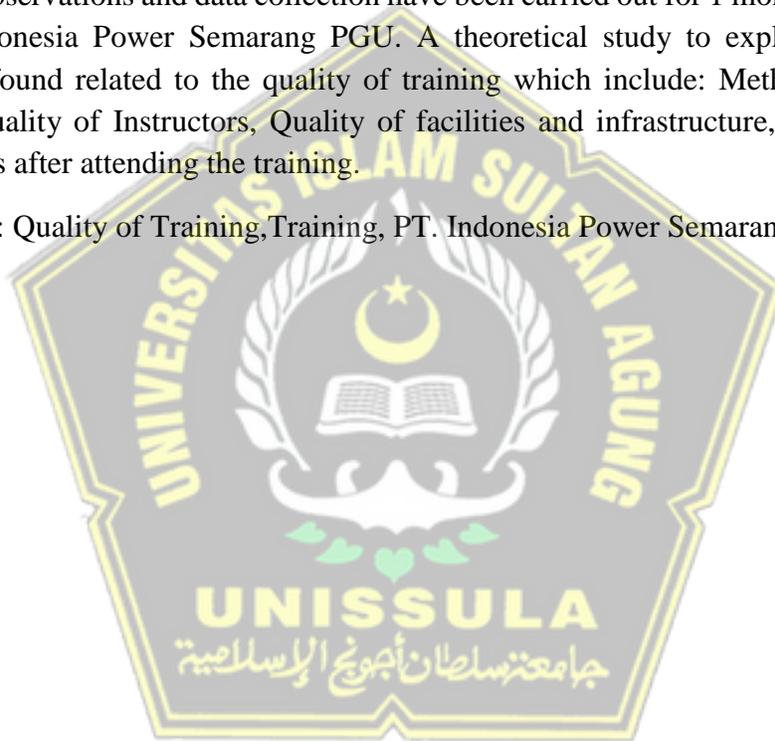
Putri Mandita Lara Abadi

30401800271

ABSTRACT

Quality of Training at PT. Indonesia Power Semarang PGU, This MB-KM internship report is intended to analyze and find out how to overcome the lack of effectiveness in the implementation of online training at PT. Indonesia Power Semarang PGU. For this purpose, observations and data collection have been carried out for 1 month of internship at PT. Indonesia Power Semarang PGU. A theoretical study to explain the various problems found related to the quality of training which include: Methods of training quality, Quality of Instructors, Quality of facilities and infrastructure, and Quality of participants after attending the training.

Keywords: Quality of Training, Training, PT. Indonesia Power Semarang PGU



ABSTRAK

Kualitas Pelatihan Pada PT. Indonesia Power Semarang PGU, Laporan magang MB-KM ini ditujukan untuk menganalisis dan mengetahui cara mengatasi kurangnya keefektifan dalam pelaksanaan diklat secara daring PT. Indonesia Power Semarang PGU. Untuk keperluan tersebut, maka pengamatan dan pengumpulan data telah dilakukan selama 1 bulan magang di PT. Indonesia Power Semarang PGU. Kajian teori untuk menjelaskan berbagai masalah yang ditemukan terkait dengan Kualitas pelatihan yg meliputi : Metode kualitas pelatihan, Kualitas Instruktur, Kualitas sarana dan prasarana, dan Kualitas peserta setelah mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Kualitas Pelatihan, Diklat, PT Indonesia Power Semarang PGU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, nikmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Pra Laporan Magang MB-KM yang berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Diklat Pada PT. Indonesia Power Semarang PGU”. Pra Laporan Magang MB-KM ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen.

Dalam penulisan Pra Laporan Magang MB-KM ini, penulis telah dibantu oleh banyak pihak dalam menyelesaikannya, serta ada bimbingan dalam menyusun dan motivasi dalam mengerjakannya, Oleh karena itu ucapan terima kasih ingin penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM sebagai dosen pembimbing yang telah berkenan untuk membimbing dan mengarahkan penyusunan Pra Laporan Magang MB-KM ini hingga selesai.
2. Bapak Mulyadi, selaku General Manager PT. Indonesia Power Semarang PGU yang telah memberikan izin penulis untuk melaksanakan magang di PT. Indonesia Power Semarang PGU.
3. Bapak Muchamad Yusuf Hendarto, selaku Dosen Supervisor Pegawai Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia PT. Indonesia Power Semarang PGU, yang telah membimbing dan mengarahkan saat Penyusunan Pra Laporan Magang MB-KM ini hingga selesai.
4. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. H. Ardian Adhiatma, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

6. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Seluruh Pegawai Bagian Administrasi sub bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang bersedia membantu penulis selama pelaksanaan program magang.
8. Kepada Bapak, Ibu, Kakak yang tidak kenal lelah dalam mendidik juga memberikan kasih sayang yang tulus, serta senantiasa selalu mendoakan dan memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan Pra Laporan Magang MB-KM.
9. Serta seluruh pihak yang tidak mampu penulis sebutkan namanya satu persatu yang juga telah membantu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Pra Laporan Magang MB-KM masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat diharapkan penulis untuk tercapainya hasil yang bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga Pra Laporan Magang MB-KM dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Semarang, 25 Januari 2022



Putri Mandita Lara Abadi

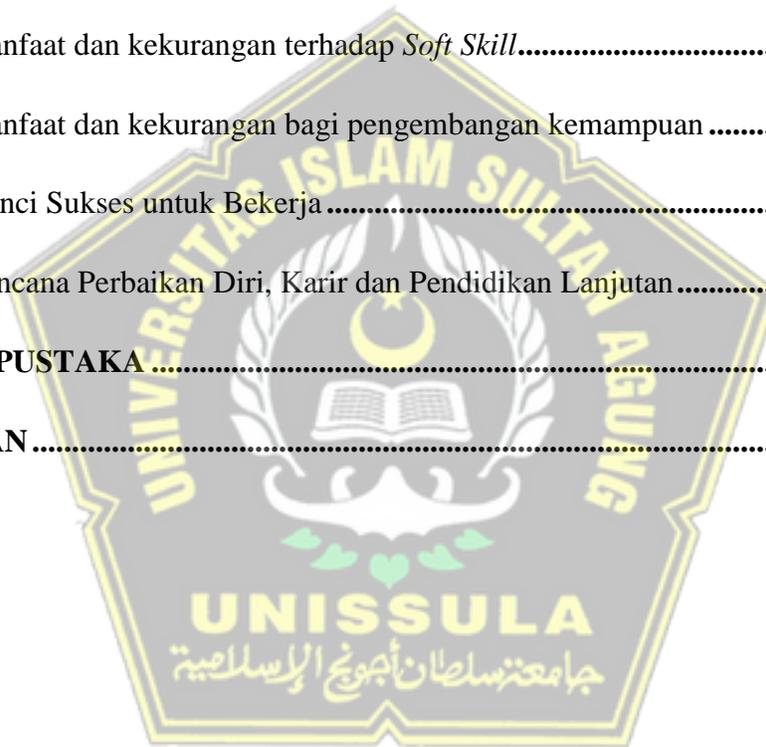
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan Magang.....	5
1.3 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG	8
2.1 Profil Organisasi.....	8
2.1.1 Sejarah PT. Indonesia Power.....	8

2.1.2 Profil Internal PT. Indonesia Power	11
2.1.3 Makna dan Bentuk Logo PT. Indonesia Power.....	12
2.1.3.1 Makna.....	12
2.1.3.2 Bentuk	12
2.1.4 Nilai Perusahaan.....	13
2.1.5 Struktur Organisasi Bagian Administrasi IP	15
2.1.6 Job Deskripsi	16
2.1.6.1 Bagian Keuangan dan Pajak.....	16
2.1.6.2 Bagian Administrasi Kepegawaian	16
2.1.6.3 Bagian Pengembangan Kompetensi.....	16
2.1.6.4 Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	16
2.1.6.5 Bagian Keamanan dan Humas	17
2.1.6.6 Bagian Umum.....	17
2.1.6.7 Bagian Gudang.....	17
2.1.7 Bagian Bidang Organisasi	18
2.1.8 Lokasi dan Waktu	18
2.2 Aktivitas Magang	19
2.2.1 Bidang Pengembangan Kompetensi SDM.....	19
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH.....	21

BAB IV KAJIAN PUSTAKA	23
4.1 Kualitas Pelatihan	23
4.1.1 Metode Pelatihan	24
4.1.2 Kualitas Instruktur	27
4.1.3 Kualitas Sarana dan Prasarana	27
4.1.4 Kualitas Peserta.....	28
4.2 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	28
4.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	28
4.3 Sumber Daya Manusia (SDM)	30
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	31
5.1 Kurangnya Keefektifan Dalam Pelaksanaan Diklat.....	31
5.2 Analisis Masalah	32
5.3 Pembahasan	36
5.3.1 Metode Kualitas Pelatihan.....	37
5.3.2 Kualitas Instruktur.....	38
5.3.3 Kualitas Sarana dan Prasarana	39
5.3.4 Kualitas Peserta Setelah Pelatihan	39
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	40
6.1 Kesimpulan dari Pembahasan	40
6.2 Rekomendasi.....	40

6.2.1 Rekomendasi Hasil Analisis dan Pembahasan	40
6.2.2 Rekomendasi Bagi PT. IP	41
6.2.3 Rekomendasi Bagi Program Studi	41
BAB VII REFLEKSI DIRI.....	42
7.1 Manfaat dari pelatihan	42
7.2 Manfaat dan kekurangan terhadap <i>Soft Skill</i>	43
7.3 Manfaat dan kekurangan bagi pengembangan kemampuan	43
7.4 Kunci Sukses untuk Bekerja	44
7.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	49



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Bagian Organisasi PT. Indonesia Power Semarang PGU 18



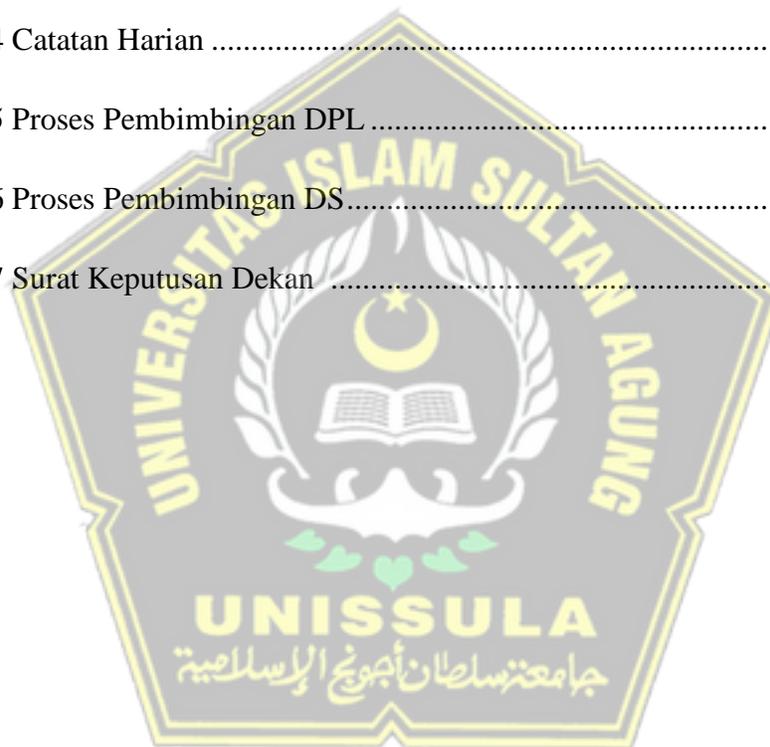
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo PT. Indonesia Power.....	12
Gambar 2.2 Nilai Perusahaan	13
Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT. Indonesia Power Semarang PGU	15



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Permohonan Magang	49
Lampiran 2 Lembar Penilaian	50
Lampiran 3 Daftar Hadir	54
Lampiran 4 Catatan Harian	57
Lampiran 5 Proses Pembimbingan DPL	62
Lampiran 6 Proses Pembimbingan DS	64
Lampiran 7 Surat Keputusan Dekan	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) ada membantu penentuan apakah pekerjaan sangat baik atau buruk, karena SDM adalah salah satu komponen yang paling signifikan dan menentukan di perusahaan mana pun. Setiap bisnis yang ada, terorganisir, dan menggunakan teknologi akan memiliki pengaruh terhadap efektivitas sumber daya manusianya. Zaman ini, pesatnya teknologi makin canggih, siap orang diharapkan bisa menemukan semua SDM mendukung kinerja kita, yang berdampak signifikan ke pelaksanaan tugas harian. Sistem sarana prasarana organisasi bisa berkembang serta dimodifikasi waktu ke waktu, memungkinkan untuk tumbuh sejalan sumber daya manusianya.

Untuk itu, perusahaan harus mampu bersaing. Tentu saja, ada beberapa hal yang harus ditangani dalam sebuah perusahaan. SDM selalu menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan operasinya, ia tidak akan dapat berfungsi.

Pengembangan SDM mencakup berbagai konsep. Secara umum, kembangan SDM digambarkan sebagai proses merancang perilaku kerja karyawan untuk kinerja yang maksimal. Rekayasa perilaku menunjukkan bahwa perilaku dapat dimodifikasi dan ditingkatkan, yaitu, dari satu kondisi ke kondisi yang lebih unggul. Landasan minimal bagi pertumbuhan SDM adalah kesepakatan bersama (Panggabean, 2015).

Untuk memulai, proses pengembangan SDM bisa dilakukan dengan latihan atau jalan lain selain pelatihan. Misalnya, kurikulum pelatihan mencakup berbagai jenis seminar, lokakarya, dan sebagainya. Promosi,

pemberian bonus dan insentif, teguran dan denda, dan sebagainya merupakan contoh saluran non-pelatihan yang mungkin digunakan. Kedua, proses pengembangan sumber daya manusia tidak perlu memberikan hasil yang langsung dapat dilihat dan dinikmati oleh peserta. Pembuatan prosedur SDM seringkali membutuhkan waktu yang sangat lama. Pengembangan karyawan mungkin, sampai tingkat tertentu, menghasilkan sesuatu yang konkret dalam waktu yang sangat singkat. Ketiga, pembudidayaan sumber daya manusia adalah investasi yang cepat atau lambat akan memberikan hasil, dan karenanya tidak boleh dilihat sebagai biaya atau pemborosan.

Pada kenyataannya, fenomena yang terjadi hingga saat ini adalah munculnya wabah covid-19 seluruh dunia, termasuk Indonesia. Sejak akhir 2019 hingga sekarang ini terfokus penyakit yang dikabarkan sangat ganas dan dapat menelan banyak korban. Pandemi covid-19 masuk ke Indonesia pada tanggal awal Maret 2020 dimana terdengar 2 kasus positif (Tim Detik.com, 2020, <https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapansebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri> akses pada 6 Juli 2021). Grafik yang menunjukkan jumlah kasus corona di Indonesia terus meningkat. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar dikeluarkan oleh pemerintah tujuannya memutuskan rantai peredarannya ((Satgas Covid19,2020, <https://covid19.go.id/p/regulasi/ppno-21-tahun-2020-tentang-psbb-dalam-rangka-penanganan-covid-19>, diakses pada 6 Juli 2021). Selama PSBB, semua sektor industri diperintahkan untuk menghentikan operasi sementara untuk mematuhi pembatasan yang diberlakukan oleh pemerintah. Kehadiran aturan pemerintah tersebut menimbulkan malapetaka bagi perekonomian Indonesia yang sudah dalam kondisi genting. Internet digunakan untuk melakukan kegiatan ekonomi di banyak kawasan industri yang bukan bagian dari industri makanan, kesehatan, perbankan, komunikasi, atau listrik.

Hingga Bulan Juni 2021, covid-19 di Indonesia sudah melanda lebih setahun. Data terakhir pasien covid-19 yang telah terjangkit pada bulan Juni 2021 yakni 2.178.272 kasus. Pasien sembuh bertambah sebanyak 1.880.413 orang. Bertambahnya pasien meninggal jadi 58.491 orang ([Data Terkini Korban Virus Corona di Indonesia pada Juni 2021 | merdeka.com](#) akses pada 6 Juli 2021). Adanya data penambahan kasus tersebut besar kemungkinan terjadi lonjakan kasus yang lebih besar, terlebih saat ini virus covid-19 varian Delta asal India sudah memasuki Indonesia.

Upaya cegahan sebaran covid-19, pemerintah telah menerapkan kebijakan yang melarang segala aktivitas organisasi. Karena COVID-19 bisa tersebar cepat melalui penularan orang hingga mencapai proporsi epidemi, akses ke kegiatan ini dibatasi (Mona, 2020). Isu keorganisasian di era Covid-19 menjadi teka-teki, karena keputusan pemerintah Indonesia untuk menutup akses sosial secara keseluruhan bertepatan dengan keputusan organisasi untuk menghentikan sementara aktivitas organisasi. Namun, beberapa perusahaan terus mengizinkan kerja jarak jauh, terkadang dikenal sebagai bekerja dari rumah. Dalam organisasi, terjadi krisis keuangan (Cornelia, 2016).

Organisasi harus bertahan hidup berdasarkan kejadian dan masalah yang mempengaruhi mereka sepanjang era covid-19. Organisasi melakukan satu upaya, yaitu koordinasi pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM). Pelatihan SDM ini adalah bagian dari kegiatan terencana untuk karyawan/pegawai yang bertujuan mengembangkan dan melatih pengetahuan serta keterampilan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan memperbaiki kinerja perusahaan (Malthis, 2006).

Di masa epidemi ini, Sumber Daya Manusia harus mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kinerja SDM adalah derajat kualitas yang dicapai SDM dalam menjalankan aktivitas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya (N. & Davis, 2007). Profesional SDM yang terbiasa bekerja di kantor harus terlibat dalam aktivitas pengembangan pribadi

agar dapat bekerja dari jarak jauh. Mereka harus cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka. Pelatihan diperlukan agar SDM lebih efektif dan efisien dalam situasi ini. Meskipun selama pandemic covid-19 ini segala kegiatan dilakukan melalui daring, namun bentuk pelatihan dan pengembangan SDM harus tetap berjalan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan pengembangan kompetensi SDM melalui daring ialah PT. Indonesia Power Semarang PGU. Tanggal 3 Oktober 1995, PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I didirikan sebagai anak perusahaan PT PLN (Persero). Dengan ganti nama jadi Indonesia Power 8 Oktober 2000, PT PJB I menyatakan aspirasi perusahaan untuk menjadi penyedia energi mandiri yang fokus pada profit. Selain pembangkit tenaga listrik, Perseroan merupakan penyedia jasa pengelolaan serta pemeliharaan pembangkit listrik di Indonesia yang tersebar di seluruh tanah air. Indonesia Power mempunyai 5 anak perusahaan, 2 perusahaan patungan, 1 perusahaan asosiasi, serta 3 afiliasi Anak Perusahaan yang mendukung strategi dan operasi bisnis perusahaan. ([Sekilas Indonesia Power](#) akses pada 6 Juli 2021).

Untuk menjawab tantangan perkembangan industri Pelatihan dipergunakan meningkat kompetensi SDM pada PT. Indonesia Power Semarang. Sebagai langkah pencegahan terhadap epidemi covid 2019, pemerintah Indonesia telah menerapkan peraturan yang sepenuhnya membatasi akses ke organisasi. COVID-19 berpotensi tersebar cepat, yang pada akhirnya akan runtuh jika akses ke aktivitas ini tidak ditegakkan secara ketat. Dengan kebijakan yang di keluarkan pemerintah membuat pelatihan SDM dalam PT Indonesia Power Semarang sedikit mengalami kendala pada pelaksanaannya. Pelatihan mulanya luring kini daring. PT Indonesia Power Semarang tetap menyelenggarakan berbagai macam bentuk pelatihan guna mengembangkan kompetensi SDM nya dalam pelaksanaan diklat melalui daring. Permasalahan muncul adalah kurangnya keefektifan bagi peserta diklat yang mengikuti dengan metode daring melalui aplikasi Ms. Team ataupun Zoom. Para pegawai

mengeluhan kurangnya konsentrasi jika pelatihan semacam ini dilaksanakan melalui daring, disebabkan tidak adanya tempat tersendiri agar para pegawai lebih fokus dalam mengikuti diklat. Satu-satunya cara agar mereka lebih fokus adalah menggunakan headset. Namun, hal tersebut tetap saja tidak mampu memberikan keefektifan bagi peserta dalam mengikuti pelaksanaan diklat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulisan pelaporan magang ini berfokus pada merumuskan masalah tentang cara mengatasi kurangnya keefektifan dalam pelaksanaan diklat pada PT. Indonesia Power Semarang PGU. Adanya latar belakang permasalahan tersebut maka penulis akan menuliskan pelaporan magang ini dengan judul “ **Kualitas Pelatihan Pada PT. Indonesia Power Semarang PGU** ”.

1.2 Tujuan Magang

Berlandaskan latar belakang serta perumusan masalah, tujuannya penulisan ini yaitu :

- 1) Untuk menganalisis cara mengatasi kurangnya keefektifan dalam pelaksanaan diklat PT. Indonesia Power Semarang PGU.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui Kualitas Pelatihan Pada PT. Indonesia Power Semarang PGU.

1.3 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang dari rumusan masalah yang dipilih serta menguraikan mengenai tujuan magang yang telah dilakukan dalam laporan magang ini. Latar belakang dari perumusan masalah pada penulisan ini adalah adanya pandemi covid-19 yang telah membatasi kegiatan sosial dan berdampak pada seluruh aspek kegiatan manusia, terutama pada perusahaan

atau organisasi. Dengan adanya pembatasan seluruh kegiatan tersebut, maka bentuk kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM juga dibatasi dan dilakukan secara online/daring yang mengakibatkan kurang efektif. Tujuan dari penulisan ini yaitu menganalisis dan mengetahui cara mengurangi keefektifan dalam pengembangan kompetensi SDM pada pelaksanaan diklat PT. Indonesia Power Semarang PGU, serta untuk menganalisis dan mengetahui metode kualitas pelatihan PT. Indonesia Power Semarang PGU.

BAB II : PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Bab ini menjelaskan mengenai profil organisasi serta aktivitas magang yang telah dilakukan saat magang. Pada bab ini penulis berfokus pada profil PT. Indonesia Power Semarang PGU yang meliputi sejarah perusahaan secara singkat, visi misi, motto, makna serta bentuk logo, nilai perusahaan, lokasi, struktur organisasi. Bab ini juga menjelaskan tentang aktivitas magang yang sudah penulis lakukan pada PT. Indonesia Power Semarang PGU.

BAB III : IDENTIFIKASI MASALAH

Bab ini menggambarkan masalah yang dialami perusahaan tempat magang. Dan pada bab ini menjelaskan bagaimana masalah ini menjadi penting dalam perusahaan tersebut. Masalah yang tengah di hadapi oleh PT. Indonesia Power Semarang PGU ini ialah adanya covid-19 telah memberi dampak ke seluruh aktivitas perusahaan, tak terkecuali kegiatan pengembangan kompetensi SDM pada pelaksanaan diklat. Pandemi memaksa perusahaan untuk memberikan pelatihan diklat melalui metode daring yang menyebabkan kurangnya keefektifan diklat. Masalah tersebut menjadi penting karena diklat dijadikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi SDM dalam rangka memajukan perusahaan. Apabila pelatihan diklat kurang efektif, maka dapat berpengaruh pada kemajuan dan pengembangan perusahaan.

BAB IV: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan teori dipergunakan dilaporan magang. Teori tersebut dikaitkan dengan pentingnya masalah yang ada pada perusahaan tersebut. Beberapa telaah pustaka yang digunakan dalam laporan ini yaitu Kualitas pelatihan yang meliputi : Metode pelatihan, Kualitas intruktur, Kualitas sarana dan prasarana, Kualitas peserta setelah mengikuti pelatihan.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

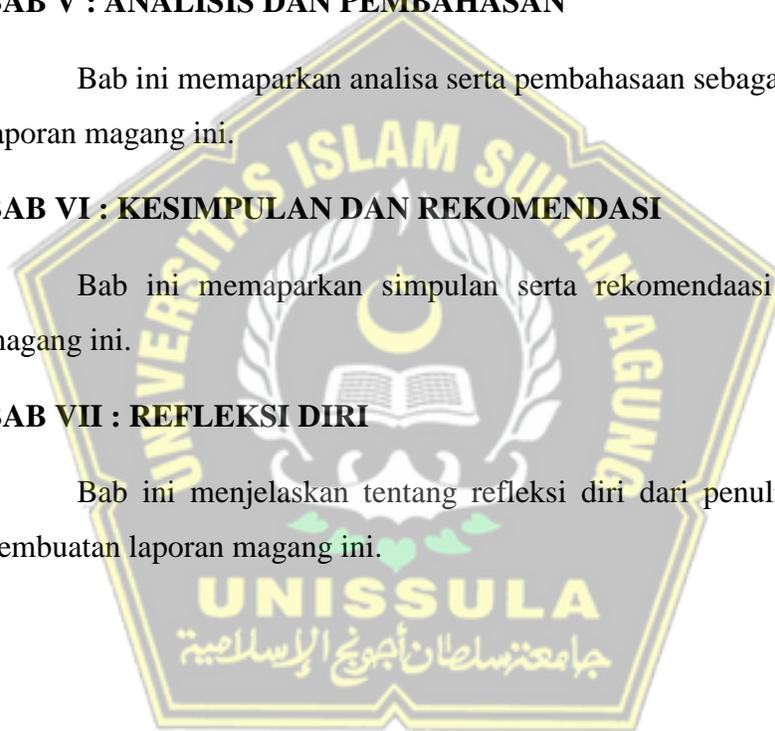
Bab ini memaparkan analisa serta pembahasan sebagai penentu dalam laporan magang ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini memaparkan simpulan serta rekomendaasi dalam laporan magang ini.

BAB VII : REFLEKSI DIRI

Bab ini menjelaskan tentang refleksi diri dari penulis dalam proses pembuatan laporan magang ini.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah PT. Indonesia Power

Selama bertahun-tahun, pejabat Indonesia mempertimbangkan deregulasi pasar listrik. Sebagai akibat dari Keppres No. 37 Tahun 1992, pemanfaatan sumber pembiayaan swasta dari pembangkit listrik swasta secara resmi disetujui. Ini adalah langkah pertama menuju deregulasi. Baru pada tahun 1993 MPE merilis strategi jangka panjang untuk menata ulang industri energi, kerangka kebijakan utama negara (sasaran dan sasaran untuk pengembangan listrik) dirilis. PLN mengubah statusnya dari Perum menjadi Persero pada tahun 1994 sebagai tahap awal pelaksanaan.

3 Oktober 1995 melihat penciptaan dua anak perusahaan milik negara, PT. PLN Persero (Persero), dalam rangka membagi kepentingan sosial dan ekonomi (BUMN). PT Pembangkit Listrik Jawa-Bali I ialah anak perusahaan (PT PLN PJB I). Operasi bisnis anak perusahaan akan dipusatkan pada pembangkit listrik dan bidang terkait lainnya. PT INDONESIA POWER resmi berganti nama dari PLN PJB I pada 3 Oktober 2000, sehari sebelum perusahaan merayakan ulang tahun kelima. Dengan rebranding ini, perusahaan berharap dapat bersaing lebih baik dengan perusahaan listrik lainnya, serta menyiapkan panggung untuk privatisasi perusahaan pada akhirnya.

Pembangkit listrik milik PT Indonesia Power tersebut pengelolaan serta pengoprasiaannya oleh total 8 unit usaha produksi tenaga listrik yang berbeda. Unit bisnis ini berlokasi di kota Bali, Priok, Suralaya, Kamojang, Mrica, Semarang, Perak, dan Grati. Keseluruhan,

kapasitas PT Indonesia Power adalah 7.332 megawatt (MW). PT. Indonesia Power mempunyai 8 Unit Bisnis Pembangkitaan (UBP), 1 Unit Bisnis Pemeliharaan (UBH), dan 4 Unit Bisnis Operasi serta Pemeliharaan. Ini memberi mereka kapasitas terpasang terbesar dari semua perusahaan pembangkit listrik di Indonesia. PT. Indonesia Power mempunyai 4 Unit Usaha Operasi dan Pemeliharaan (UBOH).

Pembangkit Listrik Tenaga Gas-Uap (PLTGU), Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG), dan Pembangkit Listrik Tenaga Uap ialah 3 jenis pembangkit ditempatkan di dalam PGU Semarang yang jadi Unit Pembangkit dipunyai PT. Indonesia Ketenagalistrikan (PLTU). Karena memiliki kapasitas 1496 MW, Unit Pembangkit Semarang perannya penting dalam proses memastikan keandalan serta kualitas sistem tenaga yang melayani Jawa dan Bali. PT Indonesia Power mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan kontribusi sebesar 16,71 persen dari total kapasitas terpasang 8791,49 MW.

PLTGU beroperasi pada siklus campuran. Pembangkit listrik semacam ini memanfaatkan gas buang panas guna memanaskan air di pipa HRSG, mengubahnya jadi uap yang menggerakkan turbin uap. Memanfaatkan siklus gabungan meningkatkan efisiensi operasi pembangkit dengan mengubah gas buang panas dari pembangkit listrik pertama jadi listrik ditahap kedua. Pembangkit listrik berbahan bakar gas lebih baik bagi lingkungan daripada jenis pembangkit listrik lainnya karena proses pembakarannya sangat efisien sehingga menghasilkan lebih sedikit emisi karbon dioksida dan produk limbah lainnya. Selain tingkat produktivitasnya yang tinggi, produsen semacam ini sangat menghormati alam. Sedangkan PLTU ialah jenis pembangkit listrik mempergunakan bahan bakar minyak, sedangkan PLTU mempergunakan batu bara sebagai bahan bakar utamanya.

Di era industri 4.0, pemanfaatan teknologi digital menjadi hal yang krusial. Untuk menjawab permasalahan yang ditimbulkan oleh industri 4.0, teknologi digital diterapkan di setiap bagian dari aktivitas bisnis perusahaan. Tidak terkecuali SDM dalam hal permodalan yang dapat memberikan keunggulan bagi organisasi atas pesaing dan nilai tambah. Melihat kondisi tersebut, Indonesia Power juga telah mengadopsi transformasi digital secara menyeluruh dalam semua aktivitas bisnisnya, termasuk pengembangan dan peningkatan kapabilitas SDM. Indonesia Power memperkenalkan salah satu upaya digitalisasi di industri SDM melalui Digital Learning Indonesia Power Academy dalam rangka peningkatan pelatihan SDM.

Akademi Tenaga Indonesia berfungsi sebagai tempat pelatihan bagi karyawan organisasi di masa depan untuk mengembangkan tidak hanya sikap yang menyeluruh tetapi juga sikap profesional. IP Academy juga merupakan wujud pengabdian tim manajemen terhadap keseluruhan misi organisasi untuk meningkatkan diri melalui pendidikan. Sementara itu, IP Academy dikelola berdasarkan tiga pilar: Human Capital Excellence adalah kunci untuk mencapai Operation Maintenance Excellence, dan Business Development Excellence adalah kunci untuk mengembangkan bisnis.

IP Academy dilengkapi dengan beberapa fasilitas untuk memudahkan proses pembelajaran. Diantaranya adalah Simulator PLTU di Unit Pembelajaran Lontar, Unit Pembelajaran Adipala, Unit Pembelajaran Pangkalan Susu, serta Pusat Unggulan Lamper Pandean. Selain itu, terdapat fasilitas perawatan genset di Pusat Perawatan Tambak Lorok, Teknik Pembangkit Listrik di Pamaron *Center of Excellence*, Laboratorium Uji Batubara *Low Rank*, *Conveyor dan Dry Fog* untuk Batubara *Low Rank*, dan peralatan pemadam kebakaran di Fire Ground COE Lamper Pandean.

2.1.2 Profil Internal PT. Indonesia Power

1) Visi

Visi dari PT. Indonesia Power yaitu Jadi Perusahaan Energi Terbaik yang Tumbuh berkelanjutan.

2) Misi

Misi dari PT. Indonesia Power yaitu Menyediakan Solusi Energi yang Inovatif, Adaptif, Ramah Lingkungan dan Melampaui Harapan.

3) Motto

Motto dari PT. Indonesia Power yaitu “*Energy Of Things*”.

4) Tujuan

- (1) Menetapkan metode untuk perbaikan berkelanjutan dari efisiensi penggunaan sumber daya.
- (2) Meningkatkan pengembangan perusahaan bertanggung jawab secara ekologis bertumpu usaha penyediaan tenaga listrik serta sarana penunjang disesuaikan dengan kebutuhan pasar.
- (3) Menciptakan kemungkinan untuk menerima uang dari sumber saling menguntungkan.
- (4) Pengoprasian pembangkit listrik yang lebih kompetitif dan memenuhi kriteria global untuk kelestarian lingkungan, efisiensi, keamanan, dan ketergantungan.
- (5) Mengebangkan budaya perusahaan yang sehat berlandaskan menghormati antara pekerja serta mitra bisnis, mengedepankan integritas, profesional pribadi yang kuat.

2.1.3 Makna dan Bentuk Logo PT. Indonesia Power

Berikut adalah Logo PT. Indonesia Power sebagai berikut :

Gambar 2.1

Logo PT. Indonesia Power



Sumber: www.indonesiapower.co.id, 2021

Makna serta bentuk logo PT. Indonesia Power menggunakan perwujudan identitas, filosofi, dan historis dari perusahaan itu sendiri.

2.1.3.1 Makna

Adapun Makna dari logo PT. Indonesia Power adalah :

1) Warna Merah

Digambarkan kata INDONESIA, memperlihatkan karakteristik kuat, kokoh jadi pemilik sumber daya memproduksi tenaga listrik, untuk dipergunakan di Indonesia dan luar negeri.

2) Warna Biru

Diterapkan kata POWER, di mana rona biru mewakili kecerdasan dan kebijaksanaan. Rona ini dimaksudkan untuk kata POWER dan menyiratkan bahwa produk tenaga listrik yang diproduksi berteknologi tinggi, efisien, dan ramah lingkungan.

2.1.3.2 Bentuk

Bentuk dari Logo PT. Indonesia Power memiliki arti :

- 1) Nama tegas. Pada kata “INDONESIA” DAN “POWER” digambarkan penggunaan jenis huruf tegas serta kuat (future book regular dan future bold).

- 2) Aplikasi berbentuk kilat petir dihuruf “O” lambang “Tenaga Listrik” bidang utama perusahaan.
- 3) Red dot (lingkaran merah) diujung klatan petir telah menjadi lambang perusahaan sejak berdirinya PT. PLN PJB I. Simbol ini muncul dimateri komunikasi perusahaan. Tanda kecil ini, harrapannya identitas perusahaan bisa dikomunikasikan secara lugas.

2.1.4 Nilai Perusahaan



Sumber: www.indonesiapower.co.id, 2021

Berdasarkan Perdir No. 0073.3.P/DIR/2020 tentang Budaya Perusahaan, terdapat 6 nilai budaya yaitu :

1) Amanah

Amanah secara harfiah diterjemahkan menjadi "berdiri teguh pada kepercayaan yang diberikan," dan ini dicapai melalui menjaga janji dan komitmen seseorang, serta mengambil tanggung jawab atas pekerjaan, pilihan, dan tindakan seseorang.

2) Kompeten

Kompeten memiliki arti terus menerus belajar dan meningkatkan kapabilitas, dengan mengembangkan kemampuan diri dalam menghadapi tantangan, membantu orang lain belajar, dan menghasilkan solusi yang berkualitas.

3) Harmonis

Harmonis memiliki arti saling menghargai perbedaan, dengan pembangunan lingkungan kerja kondusif, menghargai setiap orang, dan saling berkolaborasi.

4) Loyal

Setia melibatkan komitmen dan menempatkan kepentingan negara dan negara di atas kepentingan Anda sendiri, siap berkorban guna tercapainya tujuan lebih besar, serta patuh pada kepemimpinan selama apa yang mereka minta dari Anda sejalan dengan aturan dan etika.

5) Adaptif

Adaptif memiliki arti berinovasi serta antusias mengerakkan, menghadapi perubahan, bertindak proaktif, cepat beradaptasi, dan mengikuti perkembangan teknologi.

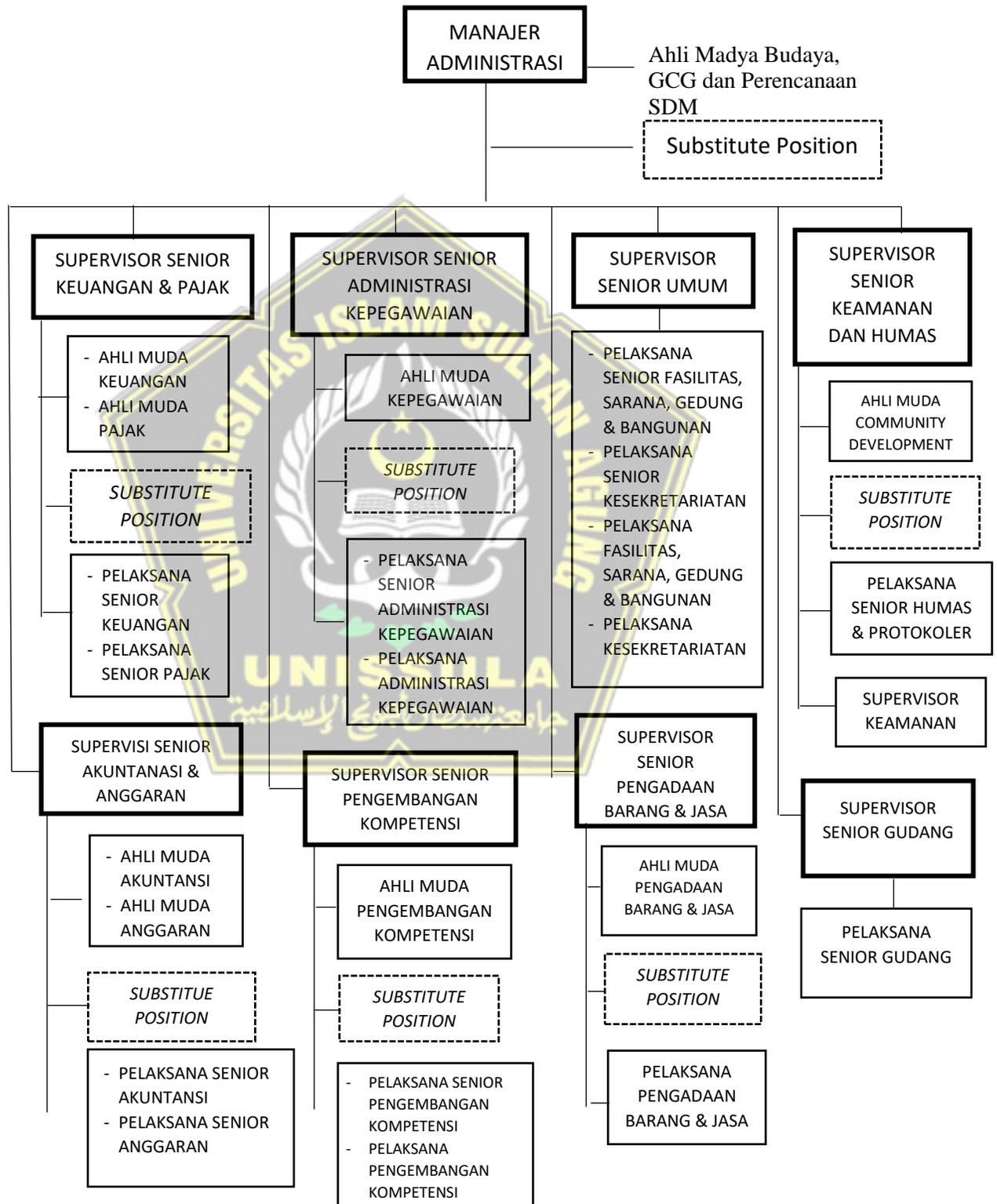
6) Kolaboratif

Kolaboratif memiliki arti membangun kerja sama sinergis, dengan memberikan kesempatan bagi pihak berkontribusi, bekerja sama, mengerakkan pemanfaatan sumber daya guna tujuan bersama.

2.1.5 Struktur Organisasi Bagian Administrasi

Berikut Struktur Organisasi Bagian Administrasi pada PT. Indonesia Power Semarang PGU :

Gambar 2.3
Struktur Organisasi Bagian Administrasi PT. Indonesia Power Semarang PGU



2.1.6 Job Deskripsi

2.1.6.1 Bagian Keuangan dan Pajak

Melaksanakan pekerjaan administrasi Keuangan pada Unit berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.2 Bagian Administrasi Kepegawaian

Mengecek kelengkapan data administrasi kepegawaian meliputi pelayanan biaya kesehatan, pengelolaan absensi, pengarsipan dokumen kepegawaian dan pemutakhiran database kepegawaian menggunakan aplikasi untuk memenuhi ketersediaan informasi data kepegawaian yang lengkap berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.3 Bagian Pengembangan Kompetensi

Melaksanakan kegiatan administrasi dan pendokumentasian pengembangan kompetensi untuk memastikan terlaksananya pengembangan kompetensi berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.4 Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Melaksanakan pengumpulan dokumen terkait kegiatan pengadaan serta pengendalian kontrak pengadaan barang dan jasa sesuai dengan tata kelola perusahaan yang benar dalam rangka memastikan terpenuhinya kebutuhan barang jasa di unit sesuai kualitas, kuantitas, waktu, tempat, sosial ekonomi serta harga berdasarkan

prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.5 Bagian Keamanan dan Humas

Melaksanakan kegiatan kehumasan protokoler perusahaan melalui program-program perusahaan yang berguna untuk mngembangkan sikap mandiri dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar unit serta membangun citra positif perusahaan berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.6 Bagian Umum

Melakukan kegiatan administrasi kesekretariatan untuk menunjang kebutuhan stakeholder terkait pelayanan kesekretariatan dan menjamin kelancaran kegiatan di unit berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

Melakukan kegiatan pemeliharaan/ pengembangan/ pembangunan fasilitas, sarana gedung dan bangunan untuk mendukung kegiatan operasional Unit berdasarkan prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyuapan).

2.1.6.7 Bagian Gudang

Melaksanakan proses penerimaan, penyimpanan, perawatan, pengamanan dan pengeluaran/mutasi material gudang beserta kelengkapan administrasinya untuk menjamin ketersediaan barang tepat waktu dan tepat spesifikasi untuk mendukung kegiatan pemeliharaan ataupun pengoperasian pembangkit berdasarkan prinsip GCG (*Good*

Corporate Governance) dan SMAP (Sistem Manajemen Anti Penyipuan).

2.1.7 Bagian Bidang Organisasi

PT. Indonesia Power Semarang PGU mempunyai beberapa bidang organisasi, antara lain disajikan dalam table berikut:

Tabel 2.1

Bagian Organisasi PT. Indonesia Power Semarang PGU

MANAJER ADMINISTRASI	
	membawahi bidang
1	KEUANGAN DAN PAJAK
2	AKUNTANSI DAN ANGGARAN
3	KEPEGAWAIAN
4	PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM
5	UMUM
6	KEAMANAN DAN HUMAS
7	PROKURMEN
8	GUDANG

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

2.1.8 Lokasi dan Waktu Praktik Kerja Industri

Waktu dan Lokasi Kerja Praktik di PT. Indonesia Power Semarang PGU :

Waktu : 03 Mei s.d 31 Mei 2021

Tempat : PT. Indonesia Power Semarang PGU

Jl. Coaster, Jl. Ronggowarsito Komplek Pelabuhan, Tanjung Mas, Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah.

Adapun waktu dan pelaksanaan kegiatan Kerja Praktik disesuaikan dengan ketentuan jam kerja yaitu Senin hingga Kamis pukul 07.30 s.d 14.30

serta Jumat pukul 07.30 s.d 15.00 (selama puasa) dan Senin hingga Jumat pukul 07.00 s.d 16.00.

2.2 Aktivitas Magang

2.2.1 Bidang Pengembangan Kompetensi SDM

Universitas Islam Sultan Agung Semarang telah terapkan Program MBKM (Merdeka Belajar-Kampus Merdeka) dirancang oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu dari program MBKM ini adalah kegiatan magang. Penulis memilih mengikuti magang di bidang Administrasi sub bidang Pengembangan Kompetensi SDM di PT. Indonesia Power Semarang PGU, magang dilaksanakan selama 1 bulan karena kebijakan perusahaan terkait dengan Pandemi Covid-19.

Selama program magang ini, penulis dibina dan dibimbing untuk melakukan berbagai pekerjaan. Pekerjaan tersebut antara lain, Membantu Melakukan Pengeditan Pada Pemberkasan Pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU, yang nantinya akan diberi surat sertifikasi bahwa pegawai tersebut sudah melaksanakan beberapa proses diklat, untuk memenuhi kompetensi Pegawai tersebut. Lalu Menyerahkan Berkas berita acara pemeriksaan barang dan jasa Ke Ruang Kepegawaian, kemudian Membantu Menscan Pemberkasan Pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU untuk melengkapi data Pegawai agar tersimpan dengan baik.

Setiap hari Jum'at PT. Indonesia Power Semarang PGU mengadakan Senam dan Coffe Morning Bersama seluruh Pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU, kegiatan tersebut dilaksanakan agar memiliki tujuan untuk menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun atasannya guna mencapai tujuan bersama.

Aktivitas magang selanjutnya yaitu membantu berjalanya Proses Diklat dengan meminjamkan Laptop untuk pegawai, ke bagian SIS (Sistem Informasi Sistem) untuk proses diklat dilaksanakan minimal 1x dalam seminggu, dan juga maksimal 3x dalam seminggu, proses diklat tersebut juga tidak dapat dilaksanakan sama sekali, karena

faktor ketersediaan vendor dan juga user. Pasal 2 dan 3 PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Pelatihan) Bagi Jabatan Pegawai, tujuan Pendidikan/Pelatihan (Pelatihan) ialah: Peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap agar mampu melaksanakan tugas jabatan operasional berdasarkan etika keperibadian pegawai negeri sipil; dan, Mengembangkan sistem bisa berfungsi pembaru sekaligus perekat untuk menjaga persatuan kesatuan negara, Penguatan sikap jiwa kepribadian diarahkan ke pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan masyarakat; Terciptanya kesamaan visi, pola pikir proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka terwujudnya *good governance*;

Kemudian aktivitas magang selanjutnya adalah menyerahkan berkas ke Ruang SIS (Sistem Infomasi Sistem), dan juga menyerahkan berkas Pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU ke Ruang Manager Administrasi. Setelah selesai magang di PT. Indonesia Power Semarang PGU, adanya kebijakan yang wajib dari perusahaan membuat laporan magang untuk menilai sejauh mana mahasiswi tersebut mengetahui tentang perusahaan PT. Indonesia Power Semarang PGU, melalui presentasi secara (*online*) pada minggu akhir pelaksanaan magang, juga penilaian secara keseluruhan dan akan diberikan sertifikat.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

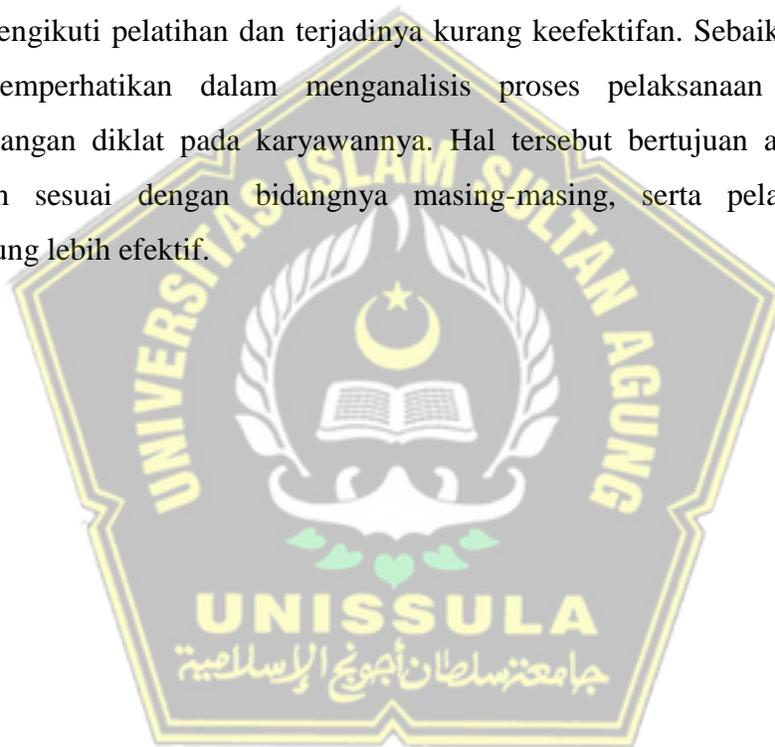
Para ahli berpendapat bahwa penentuan berhasil tidaknya perusahaan adalah adanya SDM berkualitas. Pembentukan sosok pegawai yang berkualitas perlu waktu serta tenaga cukup banyak, proses yang harus terus dilakukan. Penanganan manajemen personalia perlu dilakukan, dimulai dengan melakukan pola rekrutmen yang efektif dan tepat sesuai peraturan perundang-undangan dan berlandaskan kompetensi. Hal ini juga berlaku untuk pertumbuhan karyawan, kemajuan karir, evaluasi prestasi kerja (PPK), promosi dan penurunan pangkat, kompensasi, dan keputusan kepegawaian lainnya, antara lain. Setiap penyesuaian ini dilakukan dengan komitmen yang signifikan dan upaya yang konsisten. Pengembangan kapasitas atau peningkatan kompetensi mungkin merupakan perubahan instan yang dapat dilakukan. Peningkatan kapasitas dan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (training) maupun non-pelatihan.

Permasalahannya adalah para pegawai mengeluhkan ketidaksediaannya tempat yang khusus untuk para peserta diklat dalam melaksanakan pelatihan. Hal tersebut sebabnya ada Pandemi Covid-19 yang harus peserta melaksanakan pelatihan diklat secara daring. Akibatnya mereka merasa terganggu satu sama lain dan kurang efektif. Selain rasa bosan, juga koneksi internet yang terkadang tidak stabil menjadi penyebab lainnya kurang efektifnya pelaksanaan diklat melalui daring. Cara yang dilakukan oleh pegawai selama ini adalah menyiasatinya menggunakan *headset/earphone*. Hal tersebut dilakukan agar mereka lebih fokus dalam melaksanakan diklat.

Permasalahan yang tengah dihadapi PT. Indonesia Power Semarang PGU tersebut terkesan ringan namun sangat penting dan krusial. Ketika para pegawai melaksanakan diklat namun tidak efektif maka akan berakibat pada kurangnya atau

menurunnya kompetensi SDM perusahaan. Jika hal tersebut terjadi, secara otomatis pengembangan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan terhambat. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan dalam memperhatikan keluhan pegawai dalam pelaksanaan diklat tersebut.

Maka, kesimpulan dari permasalahan di PT. Indonesia Power Semarang PGU adalah karena adanya Pandemi Covid-19 membuat para peserta diklat merasa kesulitan dalam mengikuti pelatihan dan terjadinya kurang keefektifan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dalam menganalisis proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan diklat pada karyawannya. Hal tersebut bertujuan agar SDM tetap kompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta pelaksanaan diklat berlangsung lebih efektif.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Kualitas Pelatihan

Dalam arti luas, "pelatihan" menunjukkan kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi untuk meningkatkan pembelajaran personel tentang keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi ini mungkin berhubungan dengan pengetahuan, bakat, atau perilaku seseorang yang penting untuk keberhasilan kinerja karyawan dan dapat dikategorikan dalam beberapa cara yang berbeda. Untuk memenuhi tujuan program pelatihan, diharapkan karyawan akan mempelajari pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang ditekankan dalam program pelatihan dan menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari.

Baru-baru ini, telah menjadi perhatian semua orang bahwa agar pelatihan memberikan keunggulan kompetitif, ia harus menggabungkan pengembangan kemampuan yang lebih maju selain yang mendasar. Penekanan utama dari pelatihan bergeser dari pengajaran keterampilan karyawan tertentu dan ke arah penanaman dan penyebaran pengetahuan sebagai gantinya. Dengan kata lain, agar bisnis mendapatkan keunggulan kompetitif melalui pelatihan, mereka perlu memahami pelatihan dalam konteks yang lebih luas sebagai metode untuk menghasilkan modal intelektual. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan seseorang adalah contoh dari keterampilan dasar, tetapi modal intelektual juga mencakup keterampilan lanjutan (seperti mengetahui bagaimana menggunakan teknologi untuk berbagi informasi dengan karyawan lain), pemahaman tentang pelanggan atau

sistem manufaktur, dan pemikiran kreatif sebagai sarana motivasi diri (Raymond et al., 2010: 351).

4.1.1 Metode pelatihan

Dalam simulasi pekerjaan, program pelatihan dilakukan dengan menggunakan peralatan dan penugasan yang serupa dengan peralatan dan kondisi sebenarnya yang biasa mereka hadapi dalam bekerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mempelajari keterampilan mereka sebelum mereka benar-benar melakukan pekerjaan yang sebenarnya dengan memberi mereka kesempatan untuk mempelajari keterampilan mereka sebelum mereka melakukan pekerjaan yang sebenarnya.

PT Indonesia Power Semarang melakukan transformasi digital di setiap bagian operasional bisnisnya untuk mencapai tujuannya memiliki sumber daya manusia (SDM) karyawan yang memiliki kompetensi yang kuat. Ini termasuk komponen menciptakan dan meningkatkan kemampuan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, Digital Learning IP Academy merupakan salah satu inisiatif digitalisasi yang digunakan di sektor SDM.

Akademi Kekayaan Intelektual memiliki berbagai fasilitas untuk memfasilitasi proses pendidikan. Salah satunya adalah Simulator PLTU yang dapat ditemukan di Unit Pembelajaran Lontar, serta Unit Pembelajaran Adipala, Unit Pembelajaran Pangkalan Susu, dan Pusat Unggulan Lamper Pandean. Selain itu, terdapat fasilitas perawatan genset di Pusat Pemeliharaan Tambak Lorok; teknik

pembangkit listrik di Pemaron Center of Excellence; Laboratorium Uji Batubara Peringkat Rendah, Konveyor, dan Kabut Kering untuk Batubara Peringkat Rendah; dan alat peraga pemadam kebakaran di Fire Ground COE Pandean Lamper. Semua ini dapat ditemukan di Pandean Lamper Center of Excellence.

IP Academy kini tengah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pembelajaran digital seiring dengan pertumbuhan industri 4.0. (Strategi Pembelajaran Digital). Transformasi digital ini sekaligus merupakan fase inovasi dan improvement yang selalu dilakukan oleh Indonesia Power untuk mencapai Human Capital Excellence. Tujuan Indonesia Power adalah menjadi yang terbaik di industrinya dalam hal sumber daya manusia. Menurut Presiden Direktur Indonesia Power, M. Ahsin Sidqi yang dikutip dalam buku “Indonesia Power Academy: Digital Learning Strategy”, IP Academy merupakan model organisasi pembelajaran terbaik untuk meningkatkan kapabilitas SDM secara cepat hingga menjadi multi-ahli dan terbaik. dalam mengatasi tantangan industri 4.0.

Rantai Nilai Pembelajaran adalah dasar dari filosofi pendidikan yang diterapkan oleh IP Academy (LVC). Ide ini mencakup penyelesaian empat langkah, yang masing-masing disebut sebagai Analisis Kebutuhan Pembelajaran, Memperoleh Solusi Pembelajaran, Pengiriman dan Penerapan, dan Pengukuran Dampak Pembelajaran. Ketika pembelajaran digital diterapkan, strategi pembelajaran berbasis digital digunakan pada setiap fase ini. Setelah itu,

seluruh proses disebut sebagai Sistem Manajemen Pembelajaran Akademi IP (LMS).

Implementasi pembelajaran orang dewasa dan pembelajaran digital sebagai strategi di IP Academy terdiri dari lima program berbeda yang semuanya berfokus pada pembelajaran digital. Pertama, ada Kelas Virtual, di mana informasi terkait Program Kepemimpinan dapat ditemukan. Para General Manager Satuan Kerja Indonesia Power adalah target audiens dari pelatihan yang diberikan pada sesi ini, yang memanfaatkan teknologi konferensi untuk pengajaran. Kedua, mata kuliah Virtual Reality yang memanfaatkan teknologi Virtual Reality (VR) untuk dua kelas yang berbeda, yaitu Pump Operation dan Steam Turbine and Auxiliary Equipment. Pelajaran berikutnya adalah kelas Gamification, yang tidak hanya partisipatif tetapi juga menarik. Para peserta First Leadership Development Program diberikan evaluasi action learning melalui penggunaan game digital yang disebut dengan gamification. Jenis pelajaran keempat disebut Pembelajaran Mikro, dan mengajarkan konsep melalui penggunaan film-film kecil. Film singkat ini menampilkan informasi tentang Manajemen Aset, Turbin Air, dan Modul Keuangan untuk Aplikasi ERP, di antara topik lainnya. Kelima, kelas REOC Simulator dimana simulator REOC digunakan sebagai sarana pembelajaran. Kuliah lengkap berlangsung di Gedung IP Academy yang terletak di lingkungan yang sama dengan kampus PLTD Senayan, Jakarta.

4.1.2 Kualitas Instruktur

Tidak mungkin mengurai keberadaan IP Academy Digital Learning dari kontribusi sejumlah pihak lain, antara lain Universitas Trisakti, STT PLN, Siemens, GE, AVEVA, Agate, dan MHPS, antara lain. Dalam peluncurannya, Ahsin menekankan pentingnya IP Academy Digital Learning menjadi semacam pembelajaran kolaboratif. Indonesia Power mengundang semua pihak yang berkepentingan untuk berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi kolaboratif di IP Academy. Mempraktikkan revolusi digital ini tentu bukan tugas yang mudah. Kendala paling signifikan yang dihadapi kekuatan Indonesia adalah yang berkaitan dengan tiga hal: sumber daya manusia, kesiapsiagaan, dan proses. Oleh karena itu, Indonesia Power melakukan kolaborasi pembelajaran baik secara internal di dalam divisinya maupun di luar dengan organisasi seperti STT PLN, Universitas Trisakti, MHPS, Siemens, GE, dan Ruangguru. Kemitraan ini berlangsung dalam kerangka peningkatan dan inovasi, yang keduanya penting untuk kesuksesan kami.

4.1.3 Kualitas sarana dan prasarana

IP Academy memiliki berbagai sumber daya untuk membantu siswa dalam upaya akademis mereka. Simulator PLTU di Unit Pembelajaran Lontar, Unit Pembelajaran Adipala, Unit Pembelajaran Pangkalan Susu, dan Pusat Unggulan Lamper Pandean adalah di antaranya. Selain itu, Pusat Perawatan Tambak Lorok memiliki fasilitas perawatan generator, Pusat Keunggulan Pamaron memiliki fasilitas

teknik pembangkit listrik, Laboratorium Uji Batubara Peringkat Rendah memiliki konveyor batubara peringkat rendah dan kabut kering, serta Pandean Lamper memiliki pemadam kebakaran.

4.1.4 Kualitas peserta setelah mengikuti pelatihan

Melengkapi kesenjangan keterampilan yang memisahkan junior Anda dari senior Anda tidak pernah semudah ini berkat pembelajaran digital. Karena bekerja di pembangkit listrik memiliki tingkat bahaya yang signifikan, kita harus benar-benar menguasai keterampilan kita di bidang ini. Hasil akhir dari kegiatan pelatihan membuat para peserta memahami jobnya masing-masing dengan struktur pengerjaan yang baik. Hal ini terbukti dari banyaknya peserta pelatihan yang sudah memiliki kemampuannya yang sudah di bilang sama dengan para seniornya.

4.2 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

4.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Jenis pendidikan dan pelatihan juga akan berperan dalam peningkatan sumber daya manusia di setiap unit kerja. Sumarsono (2009) menegaskan bahwa salah satu komponen terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kemampuan kerja, yang menghasilkan peningkatan output di tempat kerja.

Pekerja baru atau saat ini diajarkan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka melalui pelatihan, menurut Dessler (2009). Di tempat kerja, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan. Pelatihan diperlukan untuk semua karyawan, terlepas dari apakah mereka baru atau saat ini bekerja. Karena kebutuhan pekerjaan, yang mungkin bergeser seperti tempat kerja, taktik, dan sebagainya, berubah.

Menurut Yusuf, pelatihan merupakan komponen penting untuk memperoleh pengetahuan. Instruksi ditargetkan, langsung, dan tersedia segera. Istilah "khusus" mengacu pada fakta bahwa pelatihan yang diberikan terkait langsung dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Apa yang telah dipraktikkan dapat langsung diterapkan disebut praktis dan instan. Dengan kata lain, pelatihan dirancang untuk membantu orang meningkatkan kemampuan kerja mereka dalam waktu sesingkat mungkin. Karyawan diharapkan mengembangkan kemampuan terkait pekerjaan, itulah sebabnya pelatihan menjadi prioritas bagi banyak perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Kaswan (2012).

Berdasarkan apa yang dikatakan para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa Pendidikan/Pelatihan (Training) adalah suatu program yang dimaksudkan untuk membantu orang meningkatkan keterampilan mereka dalam pekerjaan tertentu, memperoleh pengetahuan umum, dan memahami lingkungan kerja organisasi secara keseluruhan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dijelaskan dalam QS Al Mujadillah ayat ke 11, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan.*

4.3 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari setiap bisnis, apakah itu perusahaan nirlaba atau nirlaba. Pertumbuhan organisasi juga dipengaruhi oleh kebijakan dan praktik SDM. Organisasi menggunakan sumber daya manusia sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan di mana organisasi beroperasi secara konstan mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan dan berkembang. Akibatnya, organisasi wajib melakukan upaya terus-menerus untuk memantapkan fondasinya. Transmisi berbagai jenis output yang dihasilkannya mungkin menjadi salah satu pendekatan untuk selalu membawa nilai tambah bagi lingkungan. Hanya tenaga kerja yang terlatih yang dapat membuat usaha ini berhasil. Padahal, kompetensi SDM tidak selalu sejalan dengan apa yang dibutuhkan suatu posisi agar berhasil dalam bisnis. Keberadaan bisnis dengan karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap, dan disposisi yang diperlukan untuk membantu mereka memenuhi visi dan tujuan mereka jelas, tetapi ini tidak selalu merupakan hal yang baik bagi perusahaan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Kurangnya Keefektifan Dalam Pelaksanaan Diklat Pada PT. Indonesia Power Semarang PGU

Selama program magang di PT. Indonesia Power Semarang PGU, penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan diklat pada PT. Indonesia Power Semarang PGU. Adapun masalah-masalah tersebut antara lain, para pegawai mengeluhkan ketidaksediaannya tempat yang khusus untuk para peserta diklat dalam melaksanakan pelatihan. Hal tersebut disebabkan karena adanya Pandemi Covid-19 yang mengharuskan para peserta melaksanakan pelatihan diklat secara daring. Akibatnya mereka merasa terganggu satu sama lain dan kurang efektif. Selain rasa bosan, juga koneksi internet yang terkadang tidak stabil menjadi penyebab lainnya kurang efektifnya pelaksanaan diklat melalui daring. Cara yang dilakukan oleh pegawai selama ini adalah menyiasatinya menggunakan *headset/earphone*. Hal tersebut dilakukan agar mereka lebih fokus dalam melaksanakan diklat.

Berdasarkan uraian di atas serta uraian pada latar belakang dapat dirumuskan bahwa dari permasalahan ini yaitu karena adanya Pandemi Covid-19 membuat para peserta diklat merasa kesulitan dalam mengikuti pelatihan dan terjadi kurangnya keefektifan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dalam menganalisis proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan diklat pada karyawannya. Hal tersebut bertujuan agar SDM tetap kompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta pelaksanaan diklat berlangsung lebih efektif.

Departemen sumber daya manusia perusahaan memainkan fungsi penting. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Kinerja berkualitas tinggi dari pekerja akan menguntungkan mereka dan bisnis secara keseluruhan. Sangat penting

bagi keberhasilan perusahaan untuk memiliki karyawan yang terampil dan kompeten. Untuk memastikan bahwa personel perusahaan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, organisasi harus memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada semua karyawannya.

Sebuah program pelatihan dapat membantu pekerja dengan kewajiban mereka sekarang dan masa depan, serta meningkatkan seluruh jalur karir karyawan. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus menjadi bagian dari operasi manajemen sumber daya manusia, seperti berikut ini:

Mangkunegara (2006:55) mengutip hal-hal berikut sebagai pembenaran pelaksanaannya:

1. Staf baru sangat membutuhkan pelatihan orientasi. Mereka harus memiliki akses ke tujuan, kebijakan, dan prosedur kerja organisasi. Selain itu, mereka harus memahami kewajiban, hak, dan tanggung jawab mereka terkait dengan pekerjaan mereka.
2. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, berbagai peralatan kantor baru yang lebih kompleks dari peralatan kantor sebelumnya telah dikembangkan. Oleh karena itu, staf harus mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakan teknologi secara efektif.

5.2 Analisis Masalah

Pelatihan memungkinkan pekerja untuk memahami informasi praktis dan penerapannya di tempat kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam mengejar tujuan organisasi. Pelatihan juga memotivasi orang untuk tampil lebih efektif dan terarah.

Karena pelatihan ditawarkan secara eksklusif kepada pekerja perusahaan yang bersangkutan, proses kegiatan pelatihan sering dilakukan oleh perusahaan setelah perekrutan karyawan. Setelah seorang karyawan ditempatkan dan dialokasikan menurut berbagai profesinya, pelatihan kadang-kadang diberikan. Pelatihan secara garis besar merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan pekerja sehingga mereka dapat melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan lebih berhasil dan efisien.

Menurut Widodo (2015: 84), tujuan pelatihan perusahaan adalah untuk meningkatkan moral dan produktivitas karyawan sekaligus membantu perencanaan SDM, melindungi keterampilan dan pengetahuan karyawan dari kedaluwarsa, dan mendorong kemajuan profesional. serta keahlian di dalam organisasi. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan teori dan kemampuan pengambilan keputusan tentang tantangan yang terkait dengan kegiatan yang berhubungan dengan tujuan.

Pelatihan personel sangat penting karena memungkinkan organisasi untuk mencegah risiko yang berpotensi menimbulkan bencana. Kecelakaan di tempat kerja dapat terjadi jika organisasi mengabaikan pelatihan staf. Selain itu, jumlah pekerja yang berhenti akan bertambah karena mereka akan merasa bosan dan tidak dihargai oleh organisasi. Di sini, organisasi juga harus memilih apakah pelatihan sesuai untuk personelnnya, karena setiap pelatihan memiliki dampak unik pada orang. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan profesional, pelatihan berkelanjutan juga harus dilaksanakan.

Begitu pula yang telah dilakukan oleh PT. Indonesia Power PGU, yang rutin melakukan pelatihan bagi karyawannya. Termasuk dalam kondisi pandemi covid-19 sekarang ini, bukan berarti pelatihan ditiadakan. Hanya saja bentuk pelatihan tersebut yang berbeda dari biasanya, di mana harus menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah dalam pembatasan kegiatan sosial selama pandemic covid-19 ini berlangsung. Pelatihan yang dilakukan adalah melalui online/daring, di mana karyawan diberikan materi pelatihan dengan mentor terpisah.

Bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. Indonesia Power PGU tersebut diperlukan analisis lebih mendalam lagi, agar lebih efektif dalam pelaksanaannya, meskipun tetap melalui daring.

Pelatihan yang diperoleh pekerja dan organisasi akan membawa banyak hasil positif bagi kedua belah pihak. Berikut ini adalah sinopsis dari banyak cara di mana

individu dan perusahaan secara keseluruhan dapat mengambil manfaat dari program pelatihan dan pengembangan SDM.

Efek positif dari pelatihan dapat dipecah menjadi tiga kategori, seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2011: 217). Kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Untuk Karyawan

- a. Konsep pengenalan, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan
- b. Dapat diinternalisasikan dan diimplementasikan melalui pelatihan dan pengembangan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan kepercayaan diri karyawan.
- d. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- e. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik adalah salah satu tujuan dari pelatihan ini.
- f. Memenuhi kebutuhan pribadi peserta dan pelatihan.
- g. Memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap.
- h. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- i. Membantu karyawan dalam mendekati tujuan pribadi sambil meningkatkan keterampilan interaksi.
- j. Memenuhi kebutuhan pribadi peserta dan pelatihan.
- k. Memberikan saran dan jalan untuk pertumbuhan di masa depan.
- l. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan

2. Manfaat Untuk Perusahaan

- a. Berusaha keras untuk mencapai tingkat profitabilitas yang lebih tinggi atau menumbuhkan pandangan yang lebih optimis tentang pentingnya orientasi laba.
- b. Berusaha keras untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan di semua tingkatan organisasi.
- c. Mendidik anggota staf tentang tujuan perusahaan
- d. Berkontribusi pada peningkatan citra perusahaan
- e. Mendorong keaslian, transparansi, dan kepercayaan dalam hubungan
- f. Bekerja untuk memperbaiki keretakan yang ada antara supervisor dan bawahannya.
- g. Berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan
- h. Belajar dari peserta
- i. Berkontribusi pada perumusan dan penerapan kebijakan perusahaan.
- j. Jelaskan persyaratan yang akan dimiliki perusahaan dalam waktu dekat.
- k. Bisnis berada dalam posisi yang lebih baik untuk membuat pilihan
- l. Menemukan solusi untuk tantangan
- m. Berkontribusi pada pengembangan peluang promosi internal
- n. Berkontribusi pada pertumbuhan kemampuan kepemimpinan, serta motivasi, loyalitas, sikap, dan kualitas lain yang umumnya ditunjukkan pada pekerjaan
- o. Berkontribusi dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, produksi, dan kualitas kerja
- p. Berkontribusi pada pemotongan biaya di berbagai bidang, termasuk manufaktur, sumber daya manusia, dan administrasi
- q. Menaikkan tingkat rasa tanggung jawab sehubungan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang
- r. Meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen

- s. Manfaatkan konsultan internal untuk mengurangi biaya konsultan eksternal
 - t. Mendorong individu untuk terlibat dalam perilaku yang kurang berisiko
 - u. Menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk pembangunan
 - v. Membantu pekerja dalam menyesuaikan diri dengan keadaan baru
 - w. Membantu dalam penyelesaian perselisihan untuk mengurangi kecemasan dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja.
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a. Meningkatkan komunikasi antara kelompok dan individu.
 - b. Membantu karyawan baru dan mereka yang telah dipindahkan atau dipromosikan mendapatkan orientasi.
 - c. Berikan informasi tentang kesempatan yang sama dan tindakan afirmatif.
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - f. Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan.
 - g. Meningkatkan kualitas moral.
 - h. Satukan grup.
 - i. Ciptakan lingkungan di mana orang dapat belajar dan tumbuh.
 - j. Membuat tempat kerja dan hidup lebih baik.

5.3 Pembahasan

Setelah diketahui penyebab permasalahan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, maka selanjutnya yaitu mencari solusi dari permasalahan ini. Analisis di atas digunakan untuk mencari atau mendapatkan solusi atas permasalahan yang ada yaitu kurangnya keefektifan dalam pelaksanaan diklat pada PT. Indonesia Power Semarang PGU. Penulis telah menemukan solusi dari permasalahan ini yaitu dengan menggunakan metode, metode kualitas pelatihan yg sebagai berikut :

5.3.1 Metode Kualitas Pelatihan

Indonesia Power Semarang mengalami transformasi digital di seluruh elemen kegiatan usahanya, termasuk pengembangan dan peningkatan keterampilan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, guna mencapai SDM yang memiliki kompetensi unggul. Alhasil, Digital Learning IP Academy menjadi salah satu taktik digitalisasi bidang SDM.

IP Academy menciptakan dan menjalankan strategi pembelajaran digital seiring dengan pertumbuhan industri 4.0. (Strategi Pembelajaran Digital). Untuk mencapai Human Capital Excellence, Indonesia Power selalu menggunakan langkah-langkah inovasi dan pengembangan seperti transformasi digital ini. Presiden Direktur Indonesia Power, M. Ahsin Sidqi, meyakini IP Academy adalah model terbaik dari Learning Organization untuk cepat mengembangkan keterampilan SDM untuk menjadi multi-expert dan terbaik dalam mengatasi isu-isu industri 4.0.

Menggunakan model Rantai Nilai Pembelajaran, IP Academy mengajarkan siswa cara belajar (LVC). Ada empat langkah untuk konsep ini: Analisis Kebutuhan Pembelajaran, Memperoleh Solusi Pembelajaran, Menyampaikan & Menyebarkan, dan Mengukur Dampak Pembelajaran. Pada setiap langkah ini, pendekatan pembelajaran digital diterapkan, dan seluruh prosesnya disebut sebagai Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS) Akademi IP (LMS).

Pendekatan pembelajaran orang dewasa dan digital di IP Academy diimplementasikan melalui penggunaan lima kursus. Untuk memulai, ada kelas virtual di mana siswa dapat belajar tentang Program Kepemimpinan. Semua Manajer Umum Unit Kerja Indonesia Power akan mendapat manfaat dari penggunaan teknologi konferensi kelas ini. Untuk sesi kedua, virtual reality digunakan untuk dua mata pelajaran yaitu Steam Turbine dan Auxiliary Equipment serta Pump Operation. Kelas Gamification adalah pilihan berikutnya, dan sekaligus menyenangkan dan mendidik. Program

Pengembangan Kepemimpinan Pertama menggabungkan gamifikasi sebagai metode evaluasi pembelajaran tindakan bagi peserta. Terakhir, ada kelas Micro Learning, yang menggunakan film pendek sebagai alat pengajaran. Modul Manajemen Aset, Turbin Air, dan Keuangan pada Aplikasi ERP semuanya tercakup dalam film singkat. Sesi kelima adalah kelas REOC Simulator, yang menggunakan simulator REOC sebagai sarana pembelajaran. Di Gedung Akademi IP yang terletak di kawasan yang sama dengan PLTD Senayan, Jakarta.

5.3.2 Kualitas Instruktur

Tidak mungkin memisahkan kontribusi banyak pihak, seperti Universitas Trisakti, STT PLN, Siemens, GE, AVEVA, Agate, dan MHPS, dari kualitas guru yang bekerja untuk IP Academy Digital Learning. Dalam peluncurannya, Ahsin menekankan pentingnya IP Academy Digital Learning menjadi semacam pembelajaran kolaboratif. Indonesia Power mengundang semua pihak yang berkepentingan untuk berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi kolaboratif di IP Academy. Mempraktikkan revolusi digital ini tentu bukan tugas yang mudah. Kendala paling signifikan yang dihadapi kekuatan Indonesia adalah yang berkaitan dengan tiga hal: sumber daya manusia, kesiapsiagaan, dan proses. Oleh karena itu, Indonesia Power melakukan kolaborasi pembelajaran baik secara internal di dalam divisinya maupun di luar dengan organisasi seperti STT PLN, Universitas Trisakti, MHPS, Siemens, GE, dan Ruangguru. Kemitraan ini berlangsung dalam kerangka peningkatan dan inovasi, yang keduanya penting untuk kesuksesan kami.

5.3.3 Kualitas Sarana dan Prasarana

Akademi Kekayaan Intelektual dilengkapi dengan berbagai fasilitas perusahaan untuk memfasilitasi proses pendidikan. Salah satunya adalah Simulator PLTU yang dapat ditemukan di Unit Pembelajaran Lontar, serta Unit Pembelajaran Adipala, Unit Pembelajaran Pangkalan Susu, dan Pusat Unggulan Lamper Pandean. Selain itu, terdapat fasilitas perawatan genset di Pusat Pemeliharaan Tambak Lorok; teknik pembangkit listrik di Pemaron Center of Excellence; Laboratorium Uji Batubara Peringkat Rendah, Konveyor, dan Kabut Kering untuk Batubara Peringkat Rendah; dan alat peraga pemadam kebakaran di Fire Ground COE Pandean Lamper, Para Pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU, nyaman untuk sarana dan prasarannya karena fasilitas yang telah disediakan oleh PT. IP terpenuhi.

5.3.4 Kualitas Peserta Setelah Pelatihan

Penggunaan pembelajaran digital dapat membuat segalanya lebih sederhana dan membantu rekan-rekan dalam mempercepat perolehan keterampilan mereka, yang akan memungkinkan mereka untuk menutup kesenjangan kompetensi yang mereka miliki dengan senior mereka. Karena bekerja di pembangkit listrik dikaitkan dengan bahaya yang signifikan, yang merupakan sesuatu yang kita semua sadari, kita perlu memahami dengan baik keterampilan yang terlibat dalam profesi ini. Hasil akhir dari kegiatan pelatihan membuat para peserta memahami jobnya masing-masing dengan struktur pengerjaan yang baik. Hal ini terbukti dari banyaknya peserta pelatihan yang sudah memiliki kemampuannya yang sudah di bilang sama dengan para seniornya

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan dari Pembahasan

Berdasarkan hasil laporan magang yang dilakukan pada PT Indonesia Power PGU, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Untuk metode pelatihan PT.IP menggunakan Metode Klasikal yaitu : metode pengajaran yang efisien untuk menyampaikan materi atau ilmu kepada pegawai. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dalam berbagai cara, termasuk meningkatkan peran dan tanggung jawab mereka saat ini dan di masa depan. PT. Indonesia Power Semarang menggunakan Digital Learning IP Academy, salah satu inisiatif digitalisasi SDM, untuk membangun dan meningkatkan kapabilitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan guna menciptakan SDM dengan kompetensi dan produktivitas tingkat tinggi.

STT PLN, Universitas Trisakti, MHPS, Siemens, GE, dan Ruangguru hanyalah beberapa organisasi yang bekerjasama dengan Indonesia Power dalam inisiatif pendidikan baik di dalam maupun di luar. Sebagai cara untuk membantu siswa dalam studi mereka, Akademi IP memiliki sejumlah sumber daya yang tersedia. Misalnya ada Simulator PLTU di Sentra Unggulan Lamper Pandean dan Satuan Pembelajaran Adipala dan Pangkalan Susu, serta lainnya. Hasil akhir dari kegiatan pelatihan membuat para peserta memahami jobnya masing-masing dengan struktur pengerjaan yang baik.

6.2 Rekomendasi

6.2.1 Rekomendasi Hasil Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait masalah yang telah dianalisis pada laporan ini maka penulis menyarankan sebaiknya PT. Indonesia Power Semarang PGU yaitu : Diperlukan analisis lebih mendalam lagi terkait pelaksanaan pelatihan, berupa survey yang ditujukan untuk peserta pelatihan/karyawan perusahaan terkait

efektifitas pelaksanaan pelatihan, Lebih meningkatkan lagi pada kritik dan saran yang dilakukan oleh karyawan peserta pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan kepada perusahaan, Perlu ditingkatkan lagi bagaimana metode pendampingan bagi mahasiswa magang oleh dosen pembimbing agar sesuai dengan prosedur dan direkomendasikan untuk pelaksanaan magang kepada perusahaan, agar lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan tempat magang.

6.2.2 Rekomendasi Bagi PT. Indonesia Power Semarang PGU

Perusahaan PT. Indonesia Power Semarang PGU sebaiknya mengadakan seperti survey terkait dengan pelaksanaan pelatihan, guna menciptakan efektifitas dalam pelaksanaan pelatihan yang ditunjuk bagi peserta pelatihan agar dapat menunjang kinerja yang baik bagi peserta pelatihan. Selain itu, juga lebih memperhatikan kritik dan saran oleh peserta pelatihan agar dapat menciptakan situasi lingkungan kerja yang nyaman dan juga kondusif.

6.2.3 Rekomendasi Bagi Program Studi

Peran penting yang dimiliki program studi dalam memberikan kontribusi terhadap penelitian ini, penting bagi program akademik untuk mengembangkan hubungan kerja yang solid dengan perusahaan atau organisasi yang menyelenggarakan magang. Ini akan memungkinkan kedua belah pihak untuk berkolaborasi secara efektif dan, dalam jangka panjang, menjadi referensi bagi siswa yang ingin berpartisipasi dalam magang. dalam pembuatan laporan dan penyusunan laporan magang agar mahasiswa tidak bermasalah sehingga dapat mengikuti magang.

BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Manfaat dari pelatihan

Setiap karyawan perusahaan berhak dan berkewajiban untuk selalu menimba ilmu sesuai dengan bidangnya. Pendidikan dan Pelatihan (Training), secara umum, berupaya memberikan kesempatan kepada individu untuk meningkatkan keterampilan dan bakatnya, terutama dalam bidang yang terkait dengan tanggung jawab kepemimpinan atau manajemen, yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 yang mengatur tentang Diklat (Diklat) Jabatan Pegawai Pasal 2 dan 3, bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) diperlukan. Terdapat hal-hal positif selama pelatihan yang sangat bermanfaat terhadap pegawai yaitu :

1. Melalui pelatihan, dapat menjawab tantangan, menambah kapabilitas pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU.
2. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja, ketika perusahaan menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program pelatihan, mereka bisa meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan terkait pekerjaannya.
3. Selain itu melalui Program Pelatihan yg ada, mereka bisa secara bersamaan meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuan yg dimilikinya.
4. Terwujudnya sistem yang mampu berfungsi baik sebagai pembaharu maupun sebagai “perekat” bagi persatuan dan kesatuan negara.
5. Mengembangkan mentalitas dan rasa semangat dalam diri yang diarahkan untuk memberikan bantuan, mengayomi anggota masyarakat, dan menumbuhkan rasa hak pilihan mereka.
6. Mewujudkan visi bersama tentang masa depan dan pola pikir yang dinamis dalam rangka mengemban tanggung jawab terkait penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan guna mewujudkan potensi *good government*.

7. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi.

7.2 Manfaat dan kekurangan terhadap *soft skill*

Kegiatan magang pada PT. Indonesia Power Semarang PGU memiliki manfaat bagi pengembangan *soft skill* penulis yaitu dapat mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu *soft skill* yang harus diasah saat magang, Kemampuan cepat tanggap dan adanya manajemen waktu juga dipelajari oleh penulis agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Kegiatan magang yang dilaksanakan terdapat kekurangan *soft skill* penulis yaitu penulis belum mampu memberikan keputusan yang tepat terhadap pekerjaan yang dilaksanakan selama magang, hal ini penulis perlu menanyakan terlebih dahulu dengan sub bagian lain yang bersangkutan.

7.3 Manfaat dan kekurangan bagi Pengembangan Kemampuan Kognitif

Kegiatan magang pada PT. Indonesia Power Semarang PGU memiliki manfaat bagi pengembangan kemampuan kognitif penulis adalah meningkatkan ketelitian dan kemampuan penulis dalam mengamati, menganalisis dalam mengerjakan pekerjaan misalnya melakukan pengeditan pada pemberkasan pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU, menscan pemberkasan pegawai PT. Indonesia Power Semarang PGU untuk melengkapi data pegawai agar tersimpan dengan baik. Kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan magang dalam kemampuan kognitif penulis yaitu kemampuan menganalisis karena terdapat pekerjaan yang tidak diketahui penulis yang mana berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepada penulis, karena tidak semua pekerjaan di PT. Indonesia Power Semarang PGU dapat diberikan kepada mahasiswa magang.

7.4 Kunci Sukses Untuk Bekerja

Penulis menemukan rahasia sukses bekerja berdasarkan pengalamannya selama mengikuti kegiatan magang di PT. PGU Indonesia Power Semarang. Lebih khusus lagi, ia belajar pentingnya menjaga hubungan positif dan jalur komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja serta atasan untuk membangun suasana yang menyenangkan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kita bekerja dengan baik. Selalu mengasah kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki serta menambah pengetahuan dan wawasan agar kita tidak tertinggal oleh zaman yang akan semakin canggih. Kemudian, manajemen waktu dan kerja memainkan peran penting, dan penerapan manajemen waktu dan kerja dapat menciptakan lingkungan yang sehat yang kondusif untuk kinerja organisasi IP. Untuk melindungi reputasi Anda sendiri dan perusahaan Anda di bidang profesional, Anda memiliki kewajiban untuk berperilaku dengan cara yang konsisten dengan norma nilai tempat kerja dan budayanya serta aturan yang relevan.

7.5 Rencana Perbaikan Diri, Karir dan Pendidikan Lanjutan

Dalam melaksanakan kegiatan magang di PT. Indonesia Power Semarang PGU, selama kurang lebih 1 bulan, penulis mendapatkan gambaran terkait perbaikan diri, karir dan pendidikan lanjutan. Adapun untuk pengembangan diri, penulis akan selalu belajar dari suatu kegagalan, dan tidak takut untuk mencobanya kembali, menambah *skill* serta pengetahuan penulis dalam berbagai hal, Penulis juga berusaha untuk mendapatkan *feedback* atas pekerjaan yang telah dilakukan selama magang. Untuk karir, penulis berkesempatan untuk langsung mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan calon pekerja lainnya, karena sudah terbukti kinerja selama magang, kesempatan yang bagus untuk menambah dan membangun relasi di bidang industri yang akan penulis geluti nantinya,

Dapat meningkatkan kualitas diri sebelum benar-benar terjun ke dunia industri, Sedangkan untuk Pendidikan lanjutan, penulis belum menemukan gambaran terkait rencana pendidikan selanjutnya karena penulis ingin langsung menerapkan ilmu yang sudah ada dalam dunia kerja yang sesungguhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Cornelia. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Efektivitas Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Dinas - Dinas Se-Kabupate. *JIMAT (Jurnal Ilmiah)*.
- Davis, N. &. (2007). *Jilid 1-2 Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga,.
- Davis, W. D. (2014). *Human Resources And Personal Management. International Edition*. Mcgraw-Hiil, Inc.
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management : Appraising Performance*, Prentice Hall,. *New Jersey*.
- Fahmi. (2015). *Pengembangan SDM*.
- Hamlan. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E- Jurnal*.
- Hartanto. (2016). *pengaruh kompetensi SDM dalam pencapaian target*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2011). *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan*. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Irawati. (2008). *No Title*.
- Juni, D. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Kusdiyah. (2008). *No Title*.
- Malthis, R. L. dan J. H. J. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Minner. (2014). *Organizational Behavior, Performance and Productivity. Random House Business Division*.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Competency Based Human Resources Management Edisi Revisi Cetakan ke 2*. Rajawali Pers.
- Mona. (2020). *Kebijakan di pandemi covid 19*.
- Monday, W. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Sepuluh, Jilid I*. Erlangga.
- Panggabean. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Porter, S. dan. (2014). *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- Richard M. Steers. (2007). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (n.d.). *Perilaku Organisasi*. In 2013. Index.
- Robert, Mathis, L dan Jackson, J. (2002). *Management Resousuce: Manajemen Sumber Daya Manusia*. salemba empat.
- Ruki. (2006). *UU Nomor 2 Th 1989*.
- Rumimpunu, R. C. J. (2015). . Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. . . *Jurnal Profit, Vol. 6 No*.
- Sikula. (2008). *Pengembangan SDM*.

Stoner. (2014). *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia.* , Prenhallindo.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi).* Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja.* PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian).* Salemba Empat.

Yusuf. (2015). *Pengembangan Diklat.*

Zwell, M. (2017). *Pengembangan SDM.* salemba empat.

