TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4634

PENILAIAN KINERJA DAN KEBUTUHAN PELATIHAN SERTA PENGEMBANGAN KARYAWAN

Performance Assessment and Employee Training and Development Needs

Anik Rotul Qori'ah
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang
anik.riah@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 10, 2024	Dec 25, 2024	Jan 6, 2025	Jan 11, 2025

Abstract

This study aims to examine the methods used in employee performance appraisal, identify training and employee development needs, and determine the benefits of training and development for employees at PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan or UPDL Pandaan. The evaluation results show that measuring the effectiveness of programs and their impact on employee performance can enhance future training programs and ensure that employee development aligns with the company's objectives. Based on these results, PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan or UPDL Pandaan is committed to continuously improving the quality of human resources in the Distribution and Commerce fields through objective performance evaluations and training programs tailored to the needs of employees and the company. The implementation at PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan or UPDL Pandaan provides comprehensive training facilities and programs for employees. The training utilizes diverse methods, including lectures, discussions, demonstrations, case studies, games, role-playing, business simulations, e-learning, on-the-job training, off-the-job training, on-the-job development, action learning, experiential learning, and motivational

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

learning. These programs aim to enhance employee competencies in carrying out tasks in the DMI field. This study highlights the importance of performance appraisal, training needs, and employee development to support the sustainable development of human resources.

Keywords: Performance Appraisal, Training, Employee Development, Benefits of Training, Human Resource Development

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode-metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, untuk memahami cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk mengidentifikasi manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan bagi PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa untuk mengukur efektivitas program dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat membantu dalam perbaikan program pelatihan di masa mendatang dan memastikan bahwa pengembangan karyawan berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang Distribusi dan Niaga melalui penilaian kinerja yang objektif dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Implementasi pada PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan menyediakan fasilitas dan program pelatihan yang komprehensif bagi karyawan PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan. Pelatihan dilakukan dengan metode yang beragam, termasuk kuliah, diskusi, demonstrasi, praktek, studi kasus, permainan, role play, simulasi bisnis, e-learning, on the job training, off the job training, on the job development, action learning, experiential learning, dan motivational learning. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas di bidang DM. Studi ini menegaskan pentingnya penilaian kinerja dan kebutuhan pelatihan serta pengembangan karyawan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Manfaat Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pada era saat ini yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas agar dapat bersaing secara efektif. Karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Diperlukan usaha untuk memastikan karyawan memiliki kinerja yang optimal dan kemampuan yang terus berkembang maka perlu adanya penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan alat yang sangat penting untuk mengevaluasi kontribusi dan pencapaian setiap individu terhadap tujuan perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi untuk menilai kemampuan dan hasil kerja karyawan, tetapi juga untuk mengidentifikasi potensi yang dapat dikembangkan serta bagian yang membutuhkan

perbaikan. Dengan proses evaluasi yang sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi dan misinya.

Seiring dengan itu, kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi semakin relevan. Hasil dari penilaian kinerja sering kali mengungkapkan kesenjangan keterampilan atau kompetensi yang perlu diisi melalui program pelatihan yang terarah. Pelatihan yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, di tengah perubahan yang cepat dalam dunia kerja akibat kemajuan teknologi dan dinamika pasar, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi. Karyawan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbaru untuk tetap relevan dan kompetitif. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan tidak hanya menjadi kebutuhan tetapi juga strategi jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan bisnis, dengan mengintegrasikan penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Hal ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu karyawan tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui metode-metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, untuk memahami cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk mengidentifikasi manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap kinerja seorang karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Evaluasi ini biasanya mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap tim. Menurut Dessler (2020), penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, membantu mereka memahami sejauh mana mereka telah memenuhi harapan perusahaan, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta menentukan kebutuhan pelatihan. Selain itu, penilaian kinerja juga digunakan untuk keputusan promosi, penghargaan, dan pengembangan karir. Mathis, Jackson, dan Valentine (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Metode Penilaian Kinerja

Terdapat berbagai metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, di antaranya:

1. Metode Rating Scale

Metode ini menggunakan skala numerik untuk menilai kinerja karyawan pada berbagai aspek pekerjaan. Skala ini biasanya terdiri dari rentang nilai, seperti 1 hingga 5 atau 1 hingga 10, yang menggambarkan tingkat kinerja dari sangat buruk hingga sangat baik.

2. Metode 360-Degree Feedback

Penilaian ini dilakukan oleh berbagai pihak yang berinteraksi dengan karyawan, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri. Menurut Armstrong (2014), metode 360-degree feedback dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan karena melibatkan banyak perspektif.

3. Metode Management by Objectives (MBO)

Metode ini melibatkan penetapan tujuan yang spesifik dan terukur antara karyawan dan manajer. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama. Noe (2017) menjelaskan bahwa MBO membantu karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.

4. Metode Behavioral Observation Scale (BOS)

Metode BOS melibatkan penilaian kinerja berdasarkan frekuensi perilaku kerja yang diharapkan. Kriteria penilaian didasarkan pada observasi terhadap perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan selama periode waktu tertentu.

Tantangan dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tantangan yang perlu diatasi, di antaranya:

1. Bias Penilaian: Adanya subjektivitas dalam penilaian yang dapat mempengaruhi hasil. Bias ini bisa disebabkan oleh faktor pribadi penilai atau hubungan antara penilai dan karyawan.
2. Kurangnya Data yang Valid: Penilaian yang tidak didukung oleh data yang akurat dan relevan dapat menghasilkan kesimpulan yang keliru. Cascio (2019) menekankan pentingnya menggunakan data yang objektif dan dapat diandalkan dalam proses penilaian kinerja.
3. Resistensi dari Karyawan: Karyawan mungkin merasa tidak nyaman atau tidak setuju dengan hasil penilaian, terutama jika mereka merasa penilaian tersebut tidak adil atau tidak akurat. Untuk mengatasi hal ini, komunikasi yang jelas dan transparan sangat diperlukan.

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan berfokus pada peningkatan kompetensi yang spesifik dan langsung dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari. Pengembangan, di sisi lain, adalah proses yang lebih luas yang berfokus pada pertumbuhan jangka panjang karyawan untuk karir masa depan. Pengembangan mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Menurut Noe (2017), baik pelatihan maupun pengembangan adalah komponen penting dalam strategi sumber daya manusia yang efektif.

Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi kebutuhan pelatihan adalah langkah penting dalam merancang program pelatihan yang efektif. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, di antaranya:

1. Analisis Kinerja

Analisis kinerja melibatkan evaluasi terhadap kinerja karyawan saat ini untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Dengan

mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk mengatasi kekurangan tersebut (Dessler, 2020).

2. Survei Karyawan

Survei karyawan adalah alat yang efektif untuk mendapatkan masukan langsung dari karyawan mengenai kebutuhan pelatihan mereka. Karyawan dapat memberikan informasi tentang keterampilan atau pengetahuan yang mereka rasa perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja mereka (Armstrong, 2014).

3. Wawancara dan Diskusi

Wawancara dan diskusi dengan manajer dan karyawan dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan lebih mendalam. Melalui wawancara, perusahaan dapat memperoleh wawasan tentang tantangan yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan mereka dan bagaimana pelatihan dapat membantu mengatasi tantangan tersebut (Mathis, Jackson, & Valentine, 2016).

Metode Pelatihan dan Pengembangan

Terdapat berbagai metode pelatihan dan pengembangan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, di antaranya:

1. Pelatihan On-the-Job

Pelatihan on-the-job adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dengan supervisi langsung dari atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman. Metode ini memungkinkan karyawan untuk belajar sambil bekerja, sehingga mereka dapat langsung menerapkan keterampilan yang dipelajari (Cascio, 2019).

2. Pelatihan Off-the-Job

Pelatihan off-the-job adalah pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja, seperti seminar, workshop, atau kursus. Metode ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk fokus belajar tanpa gangguan dari tugas sehari-hari. Pelatihan off-the-job sering digunakan untuk mengajarkan konsep atau keterampilan yang lebih teoritis atau strategis (Noe, 2017).

3. Coaching dan Mentoring

Coaching dan mentoring adalah metode pengembangan yang melibatkan pendampingan oleh senior atau ahli untuk membimbing karyawan. Coaching biasanya berfokus pada

peningkatan keterampilan spesifik dalam jangka pendek, sedangkan mentoring lebih berfokus pada pengembangan karir jangka panjang dan pembinaan pribadi (Armstrong, 2014).

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, di antaranya:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan : Karyawan yang terlatih dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka (Dessler, 2020).
2. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja : Karyawan yang mendapatkan pelatiham yang baik cenderung merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover.
3. Meningkatkan Keterampilan dan Pengetahuan : Pelatihan membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka dalam bidang tertentu, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Penyesuaian dengan Perubahan : Pelatihan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja, seperti teknologi baru, prosedur operasional, atau strategi bisnis yang baru.
5. Pengembangan Karir : Pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka, baik melalui promosi internal maupun peningkatan tanggung jawab.
6. Pengurangan Biaya dan Peningkatan Efisiensi : Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan akurat, yang dapat mengurangi kesalahan dan biaya tambahan.
7. Peningkatan Inovasi : Pelatihan dan mendorong kreativitas dan inovasi di antara karyawan, membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar.

PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan

PT PLN (Persero) Unit Pendidikan dan Latihan (UPDL) Pandaan, sebelumnya dikenal sebagai Udiklat Pandaan, merupakan unit pelaksana pendidikan dan pelatihan di bawah PLN Pusdiklat yang berfokus pada bidang Distribusi dan Niaga. UPDL Pandaan juga dikenal dengan sebutan Distribution & Commerce Academy.

Sebagai bagian dari PLN Corporate University, UPDL Pandaan berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan operasional PLN, khususnya dalam distribusi dan niaga. Implementasi konsep Corporate University di PLN bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan adanya UPDL Pandaan, PLN berupaya memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di sektor ketenagalistrikan, khususnya dalam bidang distribusi dan niaga.

METODE

Metode penelitian yang dipakai adalah dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur dapat diartikan dengan cara mencari referensi teori yang mendukung atau berkaitan dengan permasalahan atau kasus yang sedang ditemukan. Tidak semua tulisan mengenai hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan. Referensi yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu berasal dari buku-buku, artikel tentang laporan penelitian, jurnal-jurnal yang sesuai dengan keterkaitan dari pembahasan masalah dan media online terkait pembahasan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi Kasus di PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan:

PT PLN (Persero) melalui Unit Pendidikan dan Latihan (Udiklat) Pandaan atau UPDL Pandaan telah melaksanakan program penilaian kinerja dan pengembangan karyawan di bidang Distribusi dan Niaga (DM). Berikut adalah hasil dan pembahasan terkait penilaian kinerja serta kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan di bidang DM :

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di Bidang DM

Penilaian kinerja karyawan di bidang DM dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap pencapaian target, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional. Hasil penilaian ini menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Berdasarkan penilaian kinerja, identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di bidang DM. Pelatihan ini mencakup aspek teknis, seperti pengoperasian dan pemeliharaan peralatan distribusi, serta aspek non-teknis, seperti manajemen proyek dan keselamatan kerja. Program pelatihan dirancang untuk memenuhi standar industri dan kebutuhan spesifik PT PLN.

Implementasi Pelatihan di Udiklat Pandaan

Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan menyediakan fasilitas dan program pelatihan yang komprehensif bagi karyawan PT PLN. Pelatihan dilakukan dengan metode yang beragam, termasuk kuliah, diskusi, demonstrasi, praktek, studi kasus, permainan, role play, simulasi bisnis, e-learning, on the job training, off the job training, on the job development, action learning, experiential learning, dan motivational learning. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas di bidang DM.

Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Setelah pelatihan, dilakukan evaluasi untuk mengukur efektivitas program dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Evaluasi ini membantu dalam perbaikan program pelatihan di masa mendatang dan memastikan bahwa pengembangan karyawan berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pendekatan ini, PT PLN berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang Distribusi dan Niaga melalui penilaian kinerja yang objektif dan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

KESIMPULAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses evaluasi untuk mengukur sejauh mana individu mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini melibatkan pengumpulan data tentang pencapaian karyawan dalam hal produktivitas, kualitas kerja, keterampilan, perilaku, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan terkait dengan penggajian, promosi, atau pengembangan karir. Penilaian kinerja dan pelatihan serta pengembangan karyawan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Penilaian kinerja

adalah proses sistematis yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Metode yang umum digunakan meliputi rating scale, 360-degree feedback, management by objectives (MBO), dan behavioral observation scale (BOS). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka.

Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berkaitan dengan proses identifikasi dan pemenuhan gap keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Proses ini melibatkan analisis terhadap kekurangan keterampilan saat ini, perubahan dalam persyaratan pekerjaan, dan perkembangan karir karyawan. Pelatihan mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan, atau pengenalan terhadap teknologi baru. Udiklat Pandaan atau UPDL Pandaan menyediakan fasilitas dan program pelatihan yang komprehensif bagi karyawan PT PLN. Pelatihan dilakukan dengan metode yang beragam, termasuk kuliah, diskusi, demonstrasi, praktek, studi kasus, permainan, role play, simulasi bisnis, e-learning, on the job training, off the job training, on the job development, action learning, experiential learning, dan motivational learning. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas di bidang DM.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Bohlander, G., & Snell, S. (2016). Principles of Human Resource Management. Cengage Learning.

Cascio, W. F. (2019). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson.

Ivancevich, J. M. 2014. Human Resource Management. McGraw-Hill Education.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. (2016). Human Resource Management. Cengage Learning.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management. Pearson.

Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.

Tim PLN. (2014). Capacity Building Training Of Distribution Operation and Maintenance Management. Pandaan: PT. PLN (Persero) Udiklat Pandaan.

Wijaya, Shierli. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores, 13(1), 106 – 118.

Qori'ah, Rotul Anik. (2014). Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan PT. PLN (Persero) Unit Pendidikan dan Pelatihan Pandaan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Jurnal Analisis Implementasi Konsep Corporate University dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT PLN Persero Jakarta. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/339780405 pada 3 Januari 2025.

PT PLN (Persero). (2019). Laporan Keberlanjutan 2019: Memaknai Tantangan, Meningkatkan Keberlanjutan. Diakses dari https://web.pln.co.id/statics/uploads/2020/06/PLN-2019-Sustainability-Report.pdf.

PT PLN (Persero) UPDL Pandaan. (n.d.). Profil UPDL Pandaan. Diakses dari https://updlpandaan.com/

PT PLN (Persero). (n.d.). Pengembangan Organisasi pada PT PLN (Persero). Diakses dari https://id.scribd.com/document/455670259/PENGEMBANGAN-ORGANISASI-PADA-PT-PLN-PER-pdf.

PT PLN (Persero). (n.d.). Diklat Prajabatan dan Penunjang. Diakses dari http://www.pln.co.id/pusdiklat/diklat-prajabat-dan-penunjang pada 3 Januari 2025.

PT PLN (Persero). (n.d.). Instruktur Pusdiklat. Diakses dari http://www.pln.co.id/pusdiklat/instruktur pada 3 Januari 2025.

PT PLN (Persero). (n.d.). UDIKLAT Pandaan. Diakses dari http://www.pln.co.id/pusdiklat/udiklat-pandaan pada 3 Januari 2025.

Puspita, Indah Sari. (2009). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai PT PLN (Persero) dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 387 Tahun 2008 (Studi di Unit Pendidikan dan Pelatihan Pandaan dan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo). Universitas Brawijaya. Diakses dari https://repository.ub.ac.id/110476/1/050903112.pdf.

Suryakusuma, Aditya. (2016). Diklat sebagai Jalan Pengembangan Karir Pegawai. Universitas Negeri Jakarta. Diakses dari https://repository.unj.ac.id/625/1/ADITYA%20SURYAKUSUMA%204825111610%20SOSIOLOGI.pdf.