

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

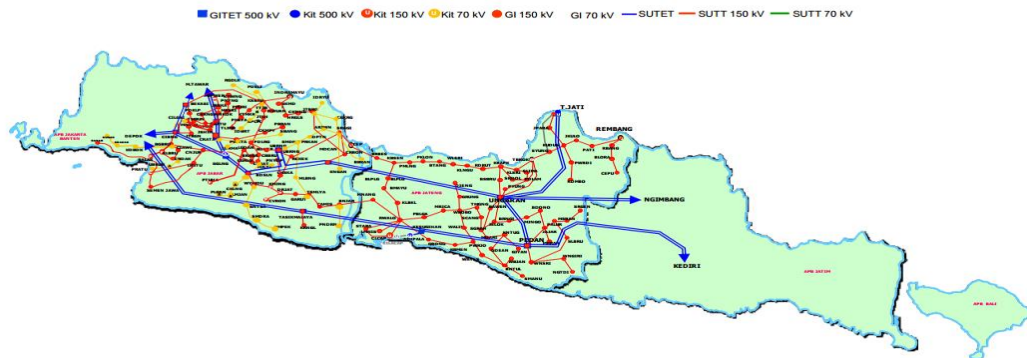
PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah merupakan salah satu unit PT PLN (Persero) yang memiliki peran strategis dalam bisnis kelistrikan sistem Jawa Bagian Tengah. Hal ini karena fungsinya sebagai pengelola Transmisi secara efisien, andal dan berkualitas. Kinerja operasional PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada konsumen maupun efisiensi operasi PT PLN (Persero) Regional Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan.

Sebelumnya pengelolaan aset dan kelistrikan Sistem Jawa Bali sepenuhnya dilakukan oleh PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B Jawa Bali). Dalam rangka meningkatkan *Operational Excellence* maka berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 019.K/DIR/2015 tanggal 31 Agustus 2015 telah dilakukan reorganisasi P3B Jawa Bali, yaitu memisahkan fungsi operasi dengan fungsi pemeliharaan. Fungsi operasi dilaksanakan oleh Unit Pusat Pengatur Beban (P2B), sedangkan fungsi pemeliharaan sesuai wilayah kerjanya masing-masing dilakukan oleh Unit Transmisi Jawa Bagian Barat, Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah, dan Unit Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah merupakan pengelola aset Transmisi dengan wilayah kerja terluas se-Jawa Bali meliputi wilayah Propinsi Jawa Barat, Propinsi Jawa Tengah, dan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (\pm 71.321 m²). PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah terdiri dari 7 Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) yaitu: Bogor, Bandung, Karawang, Cirebon, Semarang, Salatiga dan Purwokerto. Melalui organisasi ini diharapkan dapat mengikuti perubahan dengan cepat dan menjawab tantangan penyediaan sistem penyaluran yang memadai.

1.1.2 Wilayah Kerja

Wilayah kerja PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah meliputi seluruh wilayah di Jawa Barat, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Wilayah ini merupakan wilayah yang sangat strategis baik sebagai pusat pemerintahan, ekonomi dan bisnis, di samping penduduknya yang sangat besar mencapai 33% (sensus penduduk 2010) dari seluruh penduduk Indonesia.



**Gambar 1.1 Wilayah Kerja dan Topologi Jaringan Transmisi
PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah**

Sumber: Data Internal Perusahaan

Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) memiliki tugas mengelola dan memelihara instalasi transmisi di wilayah kerjanya. Adapun kantor dan wilayah kerja APP sebagai berikut:

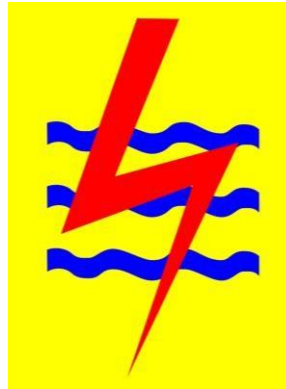
**TABEL 1.1
AREA PELAKSANA PEMELIHARAAAAN (APP)**

No.	Unit Pelaksana	Kantor	Wilayah Kerja
1	APP BOGOR	Jl. Jendral Sudirman No.5, Bogor, Jawa Barat	Bogor
2	APP BANDUNG	Jl. Moch Toha km.4 Komplek GI Cigereleng, Bandung	Bandung dan sekitar
3	APP CIREBON	Jl. Brigjen HR Dharsono (By Pass), Cirebon, Jawa Barat	Cirebon dan sekitar
4	APP KARAWANG	Jl. Raya Kosambi, Klari, Karawang, Jawa Barat	Karawang dan sekitar
5	APP PURWOKERTO	Jl. Gatot Subroto No.87, Purwokerto, Jawa Tengah	Purwokerto dan sekitar
6	APP SEMARANG	Jl. Sudirman km.23, Ungaran, Jawa Tengah	Semarang dan sekitar
7	APP SALATIGA	Jl. Diponegoro No.149, Salatiga, Jawa Tengah	Salatiga dan sekitar

Sumber: Data Internal Perusahaan

1.1.3 Logo Perusahaan

PT PLN (Persero) memiliki logo perusahaan yang menjadi ciri khas antara BUMN satu dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.2 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: Data Internal Perusahaan

Makna Logo Perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi

yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“Diakui sebagai perusahaan transmisi kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.”

b. Misi

- 1) Melakukan pengembangan dan pengelolaan aset Transmisi.
- 2) Pengendalian investasi dan logistik Transmisi.
- 3) Melaksanakan pemeliharaan aset Transmisi secara efektif, efisien, andal dan ramah lingkungan.

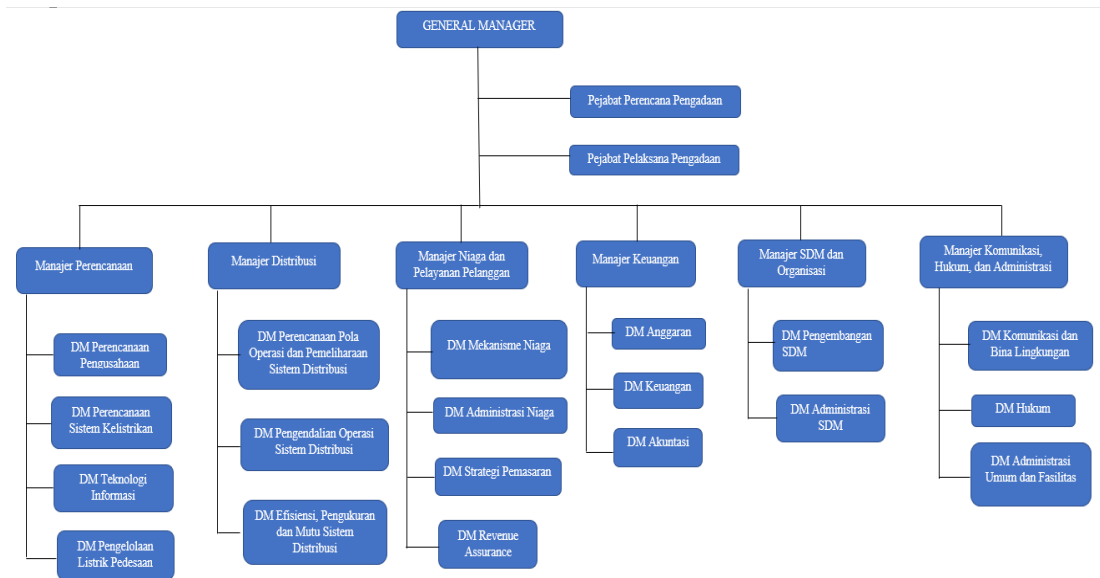
1.1.5 Tata Nilai Perusahaan

PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebagai unit pelaksana PLN (Persero) menggunakan tata nilai perusahaan yaitu SIPP:

1. Saling Percaya (S);
2. Integritas (I);
3. Peduli (P);
4. Pembelajar (P)

1.1.6 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah



Gambar 1.3 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

Sumber: Data Internal Perusahaan

b. Tugas Pokok

- 1) Memastikan kebijakan dan rencana strategis pemeliharaan asset transmisi yang telah ditetapkan Direksi sesuai dengan Rencana Usaha penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL), Rencana Jangka Panjang (RJP), dan Rencana Kerja dan Anggaran Unit (RKAU).
- 2) Untuk mendukung kinerja transmisi secara andal, efisien, dan aman demi memastikan terlaksananya pemeliharaan transmisi dan gardu induk termasuk pemeliharaan dalam keadaan bertegangan.
- 3) Pengelolaan asset transmisi dan fasilitas penunjang, inspeksi, dan asesmen instalasi sistem transmisi, pemeliharaan alat uji dan transmisi (preventif dan korektif) dan pengelolaan data instalasi harus dipastikan pelaksanaannya.
- 4) Memastikan tersusunnya rencana pelaksanaan pengembangan instalasi Transmisi.
- 5) Memastikan pengelolaan peralatan kerja dan material dengan menerapkan administrasi logistik untuk pelaksanaan pemeliharaan instalasi sesuai akidah lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan.

- 6) Menetapkan rencana, evaluasi dan monitoring kinerja operasi dan keuangan, melakukan pemetaan dan mitigasi risiko, pengendalian sistem manajemen mutu serta laporan manajemen.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Hal ini mengharuskan setiap individu untuk terus meningkatkan kualitas dan keterampilannya serta SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional demi terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 5) dalam bukunya mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Secara sederhana, Kasmir (2016: 6) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjada hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Maka dari itu manusia memiliki andil yang cukup besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Fahmi (2016: 176) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur kesuksesan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016: 182). Berikut merupakan hasil kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdiri tahun 2016 tersebut sebagai berikut:

TABEL 1.2
NILAI KINERJA ORGANISASI

No	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1.	1	2016	100 %	74 %

(Bersambung)

(Sambungan)

	2	2016	100 %	87 %
2	1	2017	100 %	82 %
	2	2017	100 %	93 %

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah memperoleh Nilai Kinerja Organisasi pada semester 1 sebesar 74% dan pada semester 2 sebesar 87%. Sedangkan pada tahun 2017 semester 1 mencapai 82% dan semester 2 tercapai sebesar 93%. Sesuai data di atas maka dapat diketahui bahwa Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah tahun 2016 dan 2017 belum mencapai target 100%.

Akbar (Asisten Manajer) dalam wawancara mengatakan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah terdapat beberapa kriteria penilaian yang terdiri dari *High Performance*; yaitu di mana kinerja karyawan tersebut tinggi dan sudah melampaui target, *Performance*; yaitu kinerja karyawan yang sudah cukup bagus dan sudah melampaui target, *Target*; yaitu kinerja karyawan yang sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai, *Contributor*; yaitu kinerja karyawan yang kontribusinya selama bekerja di perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan *Under Performance*; yaitu kinerja karyawan yang masih di bawah rata-rata atau masih belum terlihat kontribusinya dan belum tercapai targetnya. Sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

TABEL 1.3
NILAI KINERJA KARYAWAN

Performace Rating	2016		2017	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
<i>High Performance</i>	26	11%	13	6%
<i>Performance</i>	54	24%	68	30%

(Bersambung)

(Sambungan)

<i>Target</i>	67	29%	84	36%
<i>Contributor</i>	78	34%	57	25%
<i>Under Performance</i>	4	2%	7	3%
Total	229	100%	229	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.3 nilai kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada tahun 2016, karyawan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah berjumlah 229 orang. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja *High Performance* berjumlah 26 orang atau sebesar 11%. Karyawan yang mencapai tingkat *Performance* berjumlah 54 karyawan atau sebesar 24%. Untuk karyawan yang mencapai tingkat *Target* berjumlah 67 karyawan atau sebesar 29%. Dan untuk tingkat *Contributor*, terdapat 78 karyawan atau sebesar 34%. Sedangkan untuk karyawan yang masih berada di tingkat *Under Performance* berjumlah 4 karyawan atau sebesar 2%.
2. Pada tahun 2017, karyawan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah berjumlah 229 orang. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja *High Performance* berjumlah 13 orang atau sebesar 6%. Karyawan yang mencapai tingkat *Performance* berjumlah 68 karyawan atau sebesar 30%. Untuk karyawan yang mencapai tingkat *Target* berjumlah 84 karyawan atau sebesar 36%. Dan untuk tingkat *Contributor*, terdapat 57 karyawan atau sebesar 25%. Sedangkan untuk karyawan yang masih berada di tingkat *Under Performance* berjumlah 7 karyawan atau sebesar 3%.

Dan berdasarkan uraian di atas, kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdiri tahun 2016 tersebut masih belum tercapai sepenuhnya, dikarenakan masih sedikit karyawan yang mencapai *High Performance* yaitu sebesar 11% pada tahun 2016 dan 6% pada tahun 2017 serta masih ada karyawan yang berada di tingkat *Under Performance*. Berikut merupakan standar penilaian kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4
STANDAR KINERJA KARYAWAN

Predikat	Nilai
<i>High Performance</i>	> 90
<i>Performance</i>	75 – 89,99
<i>Target</i>	65 – 74,99
<i>Contributor</i>	50 – 64,99
<i>Under Performance</i>	0 – 49,99

Sumber: Data Internal Perusahaan

Pencapaian sasaran kinerja PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah tidak akan optimal tanpa adanya karyawan yang berkompetensi tinggi di perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan. Karyawan tersebut mampu bekerja sesuai tuntutan target dan bertanggung jawab pada pekerjaan dan tugas yang diberikan. Untuk dapat mencapai peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan adalah dengan memberikan suatu program pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan menurut Kasmir (2016: 126) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, yang artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan program pelatihan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, pelatihan ialah proses dalam rangka meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan. Berikut beberapa jenis pelatihan di bidang SDM yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah terdiri dari:

- a. Diklat Profesi
- b. Diklat Penunjang
- c. Diklat Penjenjangan
- d. Diklat Seleksi Pegawai Baru
- e. Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti

Diklat profesi dapat diikuti oleh setiap pegawai sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki. Karyawan yang dinyatakan tidak lulus dalam mengikuti diklat profesi, diberikan kesempatan mengulang diklat profesi yang sama paling banyak satu kali dalam satu tahun yang akan diatur lebih lanjut dalam petunjuk pelaksanaan diklat. Karyawan yang telah dinyatakan lulus diklat profesi diberikan sertifikat kompetensi. Diklat penunjang dapat diikuti oleh setiap pegawai. Diklat ini diberikan untuk menunjang kompetensi yang dipersyaratkan dalam kebutuhan kompetensi jabatan atau penyegaran pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap pegawai. Diklat penunjang dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal, workshop, seminar dan pengelolaan pengetahuan. Diklat penjenjangan diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan baik struktural maupun fungsional. Karyawan yang dinyatakan tidak lulus dalam mengikuti diklat penjenjangan diberikan kesempatan mengulang diklat paling cepat dua tahun sejak mengikuti diklat penjenjangan sebelumnya. Diklat seleksi pegawai baru diberikan kepada seorang karyawan sebagai proses rekrutmen pegawai untuk dapat diangkat menjadi karyawan baru. Diklat ini terdiri dari diklat prajabatan, program kerja sama dengan lembaga perguruan tinggi. Diklat pembekalan masa purna bakti diberikan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun dan dapat diikuti oleh suami/istri pegawai. Diklat ini dilaksanakan sesuai dengan minat pegawai dengan melihat kemampuan keuangan perseorangan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Akbar selaku Asisten Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, diketahui bahwa jenis pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemampuan peserta sehingga karyawan dapat memahami dengan baik dalam pelaksanaan pelatihan tetapi dilihat dari absensi karyawan yang mengikuti pelatihan, masih terdapat beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdampak pada kinerja perusahaan. Penyebab karyawan tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan karyawan ditugaskan di luar kota, karyawan jatuh sakit, serta karyawan mempunyai kepentingan keluarga. Dalam kurun waktu satu tahun karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan sebanyak satu kali. PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah memberikan kesempatan kepada karyawannya yang telah mengikuti program pelatihan dapat mengikuti lagi pada pelatihan berikutnya. Program pelatihan

yang diadakan oleh PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berdiri tahun 2016 tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut tabel jenis pelatihan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebagai berikut:

TABEL 1.5
KARYAWAN YANG MENGIKUTI PELATIHAN

Jenis Pelatihan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
	2016	2017
	Sudah	Belum
Diklat Profesi	72	16
Diklat Penunjang	22	30
Diklat Penjenjangan	18	26
Diklat Seleksi Pegawai Baru	27	6
Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti	3	9
Total Keseluruhan	142	87
	Sudah	Belum
Diklat Profesi	82	14
Diklat Penunjang	35	8
Diklat Penjenjangan	18	15
Diklat Seleksi Pegawai Baru	32	9
Diklat Pembekalan Masa Purna Bakti	3	13
Total Keseluruhan	170	59

Sumber: Hasil Pengolahan Data Internal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mencapai angka 142 orang dari 229 total keseluruhan karyawan. Jumlah karyawan yang belum mengikuti pelatihan adalah 87 karyawan. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan meningkat menjadi 170 orang dari total 229 total keseluruhan karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa dari kelima pelatihan atau diklat yang terdapat di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, diklat yang memiliki jumlah peserta tertinggi adalah diklat profesi,

terlihat dari kenaikan jumlah pengikut dari tahun 2016 ke 2017 sedangkan diklat pembekalan masa purna bakti memiliki jumlah peserta terendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Akbar selaku Asisten Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah diketahui bahwa setelah karyawan diikutkan dalam pelatihan tahun 2016 terdapat peningkatan kinerja tahun 2017 sejalan dengan pendapat Suparyadi (2015: 185) yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diidentifikasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelaksanaan pelatihan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah?
- c. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui pelatihan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

1.5.2 Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terutama mengenai pentingnya pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat meningkat serta lebih efektif dan efisien.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam periode bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berlokasi di Jl. Moch. Toha km 04 Komplek PLN Cigereleng, Bandung, Jawa Barat.