

Literatur Review: Peran Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN

Faisha Salsabila^{1*}, Shaila Santika Arismaningrum², Santi Citra Resti³, Tarissa Dwi Lestari⁴

Universitas Nusa Putra ¹faisha.salsabila_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra ²santi.citra_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra ³shaila.santika_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra ⁴tarissa.dwi_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: *In the current era of digitalization, electricity has become an important part of all human activities every day. Electrical energy drives electronic devices that make human work easier. The only state-owned company that has the ability to provide electricity to the public is PT PLN (Persero). This chapter discusses strategies for finding journals to use in literature reviews. The focus of the research is PT.PLN employees. PT. PLN was established to meet the needs of business lines to provide operation and maintenance services for power generation units., the difference in views between organizations and individuals about careers is very important. Career is the sequence of a person's work throughout his life. Individuals have to plan their own careers, but if they want their jobs to do well, companies have to get involved too. The results of research and discussions regarding the influence of career development on employee performance at PT PLN show that career development has a positive impact on employee performance; in other words, employee performance increases along with the implementation of career development. Therefore, career development contributes to better achievement of career development goals.*

Keywords : *PT.PLN, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak: Di era digitalisasi saat ini, listrik telah menjadi bagian penting dari segala aktivitas manusia setiap hari. Energi listrik menggerakkan alat elektronik yang mempermudah pekerjaan manusia. Satu-satunya perusahaan milik BUMN yang memiliki kemampuan untuk menyediakan listrik kepada masyarakat adalah PT PLN (Persero). Bab ini membahas strategi untuk mencari jurnal untuk digunakan dalam review literatur. Fokus penelitian adalah karyawan PT.PLN. PT.PLN didirikan untuk memenuhi kebutuhan lini bisnis untuk menyediakan jasa operasi dan pemeliharaan unit pembangkit listrik., perbedaan pandangan antara organisasi dan individu tentang karier sangat penting. Karier adalah urutan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya. Individu harus merencanakan karier mereka sendiri, tetapi jika mereka ingin pekerjaan mereka berjalan dengan baik, perusahaan juga harus terlibat. Hasil penelitian dan diskusi tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif pada kinerja karyawan; dengan kata lain, kinerja karyawan meningkat seiring dengan penerapan pengembangan karir. Oleh karena itu, pengembangan karir berkontribusi pada pencapaian tujuan pengembangan karir yang lebih baik.

Kata Kunci : *PT.PLN, Pengembangan karir, Kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini, listrik telah menjadi bagian penting dari segala aktivitas manusia setiap hari. Alat elektronik yang mempermudah pekerjaan manusia digerakkan oleh energi listrik. PT PLN (Persero) adalah satu-satunya perusahaan milik BUMN yang memiliki kemampuan untuk menyediakan listrik kepada masyarakat (Handayani et al., 2022).

Seluruh bagian sistem kelistrikan Indonesia dikelola oleh PT. PLN (Persero). Pada akhir 1800-an, perusahaan Belanda membangun pembangkit tenaga listrik di Indonesia sebagai hasil dari inovasi listrik mereka. Sekarang ini, listrik sangat penting untuk kehidupan sehari-hari orang Indonesia, dan bisnis atau industri sangat membutuhkannya (Sufi & Harmen, 2024).

Sumber daya manusia yang handal sangat penting untuk kesuksesan bisnis karena sumber daya manusia merupakan fokus dan fondasi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu untuk mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan dan karyawan mencapai tujuannya. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja karyawan sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama (Mokoagow et al., 2020).

Kinerja menunjukkan bagaimana seorang karyawan melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan apa yang mereka harus lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang ingin bertahan dalam era globalisasi yang penuh persaingan akan memberikan perhatian khusus pada pengembangan kualitas SDM. Fokus pada pengembangan setiap anggota tim akan berdampak pada peningkatan kinerja dan mendukung tercapainya target perusahaan

Disiplin kerja, yang mencakup sikap hormat, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi, menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat mencapai tujuan program kerja dan menghindari kelalaian. Disiplin kerja menunjukkan nilai dan tanggung jawab perusahaan, membantu mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja karyawan (Wiliam, 2023).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah satu-satunya perusahaan di Indonesia yang bertanggung jawab untuk menyediakan listrik bagi masyarakat, dan dengan perkembangan teknologi yang tidak dapat dibendung, permintaan masyarakat akan listrik semakin meningkat. PLN harus dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk memenuhi permintaan masyarakat. Apabila sumber daya manusia suatu organisasi memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, maka kinerja sumber daya manusia. Manajemen suatu organisasi harus dapat mengolah dan mengatur sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi (Taaweran et al., 2016).

Selain itu, biasanya terjadi fenomena di mana produksi energi menurun selama musim penghujan, menyebabkan pemadaman listrik secara bertahap. Kemampuan kinerja karyawan adalah salah

satu faktor yang mempengaruhi kemampuan produksi. Disiplin kerja sangat penting untuk kinerja karyawan karena perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat menghasilkan peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Ariesni & Asnur, 2021).

METODELOGI

Bab ini membahas strategi dalam mencari jurnal yang digunakan dalam literature review. Karyawan PT.PLN adalah subjek penelitian ini. PT.PLN didirikan untuk memenuhi kebutuhan lini bisnis dalam memberikan jasa operasi dan pemeliharaan unit pembangkit listrik. Ini adalah bagian TDC paling senior dan dianggap memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang pengembangan karir karyawan melalui aplikasi manajemen sumber daya manusia(Nadyah Amelia Putri & Ni Made Ida Pratiwi, 2024)..

Populasi data peneliti ini berasal dari jurnal yang berfokus pada pengembangan kinerja karyawan di PT PLN di Indonesia. Untuk memulai pencarian literatur penelitian, data yang ada di Google Scholar dikumpulkan melalui aplikasi publish or perish. Dengan batas waktu dari tahun 2017 hingga 2024, kata kunci yang digunakan adalah pengembangan kinerja karyawan di PT PLN di Indonesia. Penelitian ini menemukan 10 artikel yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan PT PLN dengan melakukan pencarian di Google Scholar, kemudian mempelajari artikel-artikel tersebut sesuai dengan topik pembahasan.

PEMBAHASAN

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan organisasi, strategi, dan

rencana aktivitas kerja. Fungsi manajemen lainnya tidak akan berhasil tanpa persiapan. Karier adalah urutan posisi pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya, dan kini perbedaan pandangan antara organisasi dan individu mengenai karier menjadi penting. Individu harus merencanakan karier mereka sendiri, tetapi organisasi juga harus terlibat jika mereka ingin pekerjaan mereka berjalan dengan baik. Beberapa manfaat partisipasi organisasi dalam perencanaan karier karyawan.

Menyesuaikan kemampuan karyawan dengan strategi organisasi. Ini termasuk menyesuaikan strategi dengan ketersediaan karyawan internal untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diperlukan(Nadyah Amelia Putri & Ni Made Ida Pratiwi, 2024).

Perusahaan yang menerapkan sistem penilaian kinerja akan memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa sukses mereka dalam pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2012), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mencapai hal ini, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, dapat diukur, dan ditetapkan secara kolektif untuk digunakan sebagai acuan dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Pengembangan karier dan kinerja adalah beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan(Aam et al., 2020).

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan.

Akibatnya, mereka merasa lebih bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan dan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan, seperti dalam bidang keuangan, akan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat berhasil dalam pekerjaan mereka (Setiyaningrum, 2019).

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir. Busro (2018) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam membangun karyawan yang disiplin dalam bekerja, dan pengembangan karir akan membantu karyawan meningkatkan produktivitas dan kreativitas mereka saat mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Hariandja (2000) bahwa karyawan yang berperilaku disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih efektif dan berkualitas untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus mampu mengikuti peraturan yang dibuat perusahaan sambil juga harus memanajemen waktu sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Isnan et al., 2022).

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan diskusi tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT PLN, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan pengembangan karir, semakin baik kinerja karyawan. Dengan demikian, pengembangan karir memiliki pengaruh Untuk mencapai tujuan pengembangan karier yang lebih baik.

Pencapaian tujuan perusahaan meningkat ketika karyawan dan organisasi berpartisipasi dalam perencanaan karier. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang tepat untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan menyesuaikan kemampuan mereka dengan strategi organisasi. Kepuasan kerja karyawan, yang dicapai melalui penugasan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka, sangat penting untuk peningkatan kinerja. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih bertanggung jawab dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aam, A. I., Payangan, O. R., & Parawansa, D. A. S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln Upt Sulselrabar the Influence of Career Development on Performance of Employees of Pt Pln Upt Sulselrabar*. 2012, 10–15.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Handayani, L. A., Mendra, I. W., & Tjok Istri Sri Harwathy. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Nadyah Amelia Putri, & Ni Made Ida Pratiwi. (2024). Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 171–180. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.988>
- Setiyaningrum, A. C. (2019). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 824–831.
- Sufi, R. A., & Harmen, H. (2024). *Pengaruh Capability Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara*. 4, 15086–15100.
- Taaweran, V., Sepang, J. L., Soegoto, A. S., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2016). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Emba*, 4(4), 1078–1087.
- Tahun, O. (2023). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN PEMBANGUNAN SUMATERA UTARA* Wiliam , Sauh Hwee Teng Fakultas Ekonomi , Program Studi Akuntansi Universitas Prima Indonesia email : wiliam@unprimdn.ac.id Abstract PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara Medan , by reason of . 5(2), 107–123.