

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil telaah dokumen, wawancara, dan observasi yang dilakukan peneliti, didapatkan kesimpulan sebagai berikut bahwa factor- factor yang mempengaruhi proses pengelolaan sertifikasi Tim PDKB PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten:

1. Sistem Informasi Aplikasi Cermat yang masih perlu dikembangkan dan disosialisasikan;
2. Awareness Asesi terhadap masa kadaluarsa sertifikat; dan
3. Keterbatasan jumlah SDM

Sedangkan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten telah melaksanakan strategi untuk mengatasi hambatan tersebut dengan upaya sebagai berikut:

1. Agenda konfirmasi ketidakhadiran peserta uji kompetensi (sertifikasi) setiap 6 bulan sekali.
2. Penyisiran data sertifikasi yang belum tercantum pada aplikasi Cermat.
3. Pembuatan reminder rencana jadwal Uji Sertifikasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

B. Saran

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan peneliti terkait pengelolaan sertifikasi tim PDKB PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penayangan visual management

Penayangan visual management terkait data realisasi sertifikasi pada setiap unit guna meningkatkan awareness pegawai dan pengawasan bersama dapat ditampilkan data realisasi beserta masa kadaluarsa sertifikasi melalui visual management di setiap unit juga sebagai bentuk komitmen bersama untuk mengikuti sertifikasi sesuai jadwal

2. Sosialisasi Aplikasi Cermat.

Sebagai bentuk awareness pegawai dan seluruh pengelola sertifikasi

3. Membuat rekap data sertifikasi manual.

Dikarenakan system informasi aplikasi Cermat masih proses berkembang, maka dapat dibuat rekap data sertifikasi secara manual melalui file excel

4. Penjadwalan berkala sesuai komitmen unit.

Dalam jadwal pelaksanaan sertifikasi agar diagendakan kedua belah pihak menyesuaikan agenda kesepakatan unit bentuk komitmen pelaksanaan sertifikasi dan memudahkan pengelolaan sertifikasi karena jadwal tidak bentrok dengan agenda atau pekerjaan yang lain.

5. Benchmark PT TAQA

Dikutip pada <https://tq.com/about-taqa/strategy/> , PT TAQA selaku perusahaan listrik internasional terus mengembangkan teknologi dan solusi baru yang memberikan keuntungan dan menciptakan nilai bagi pelanggan dan karyawan kami melalui Pusat Keunggulannya. Strategi TAQA dibangun dengan memperkuat budaya, alat, dan bakat inovasi perusahaan. TAQA berencana untuk memperluas kemampuan inovasinya dengan membangun Pusat Inovasi di Lembah Dhahran Techno; pusat ini akan menjadi pusat pengelolaan program AI dan analitik TAQA. Sehingga PT PLN (Persero) juga dapat mengembangkan Unit Pelaksana Sertifikasi PT PLN (Persero) dengan memperkuat aplikasi Cermat dengan menyesuaikan kebutuhan saat ini terutama pada fungsi administrasi dan pengawasan menggunakan program AI.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Anggito, Albi DAN Johan Setiawan. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak
- Aplikasi Manajemen Surat (AMS) PT PLN (Persero)
- Basrowi dan Suwandi. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. (2002). Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- Data Pengusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2017
- Data Statistik PT PLN (Persero) Tahun 2022
- Er, Nur Ellynawati (2020). “Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Dalam Seleksi Frontliners Bank Syariah BUMN Di Yogyakarta”.Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Fauziah, N. (2016). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi Guru Dalam Mengajar (Studi Di Sdit Al-Mubarak Jakarta). Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- George Robert Terry. Edisi, direvisi. Penerbit, R.D. Irwin, (1958). Asli dari, Universitas Columbia
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- <https://en.wikipedia.org/>
- <https://sertifikasi.pln-pusdiklat.co.id/cermat/login/>
- [https://www.cnbcindonesia.com/research/20230310045036-128-420464/catat-ini-10-perusahaan-listrik-raksasa-di-dunia,](https://www.cnbcindonesia.com/research/20230310045036-128-420464/catat-ini-10-perusahaan-listrik-raksasa-di-dunia)

- Keban, Yeremias T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Media
- Kencana, Inu Syafei. (2003). Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. (SANRI). Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kertas Kerja Human Capital Readiness PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2023
- Laporan Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2021
- Laporan Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2022
- Manulang. 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Maulana, Irfan (2018). RENCANA PENGELOLAAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS PADA BUMN (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)). Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Moleong, L. J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja
- Monitoring Sertifikasi PT PLN (Persero) Human Talent Development Area 5 Banten Tahun 2023
- Nafarin, M, 2007. Penganggaran Perusahaan. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta. Garrison
- Panduan Aplikasi Cermat
- Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004
- Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral No. 0001 Tahun 2005 tanggal 10 Maret 2005, tentang Pelaksanaan Pekerjaan Jaringan Dalam Keadaan Bertegangan
- Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral No. 0001 Tahun 2005 tanggal 10 Maret 2005, tentang Pelaksanaan Pekerjaan Jaringan Dalam Keadaan Bertegangan.
- Pasolong, Harbani. 2016. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 1/BNSP/III/2014 Bagian 3, Pasal (3.4)

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0003.P/DIR/2023

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0003.P/DIR/2023

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0016.P/DIR/2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0064.P/DIR/2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi

Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0193.P/DIR/2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0160.P/DIR/2022 Organisasi Dan Tata Kerja Unit Layanan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral No. 0001 Tahun 2005 tanggal 10 Maret 2005, mengenai Pelaksanaan Pekerjaan Jaringan Dalam Keadaan Bertegangan tertuang dalam Pasal 1 ayat (1)

Peraturan Menteri ESDM Nomor 28 Tahun 2014 tentang Kualifikasi Usaha Jasa Penunjang Tenaga Listrik

Peraturan Menteri ESDM Nomor 38 Tahun 2018 tentang Tata Cara Akreditasi dan Sertifikasi Ketenagalistrikan

Peraturan Menteri ESDM Nomor 46 Tahun 2017 tentang Standardisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan:

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat (1)

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 mengenai Rangka Kerja Nasional untuk Pelatihan Kerja Bab 1 Pasal 6 Bagian (6)

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 pada Pasal 1 Ayat (5)

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 Ayat (7).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1 Ayat (4)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1 Ayat (6)

The Liang Gie. (1982). Ensiklopedi Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.

Rivilla, S.R., Muhniansyah, Rianie, N. (2015) Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Dan Kompetensi Dosen Iain Antasari Banjarmasin. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Siagian, Sondang P, 1994, Administrasi Pembangunan, Gedung Agung, Jakarta

Sondang Siagian, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Bandung

Stoner, James AF, et al. (1986). *Management*.

Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sulastri, E. (2011). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Stephanie & K. Marrus. (2002). Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta: Rajawali

Tambayong, Theresia C. (2018) “Profesionalisme Birokrasi Aparat Pemerintah Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik di Kecamatan Tomohon Selatan Kota Tomohon”

Undang–Undang Nomor 30 Tahun 2009 mengenai Ketenagalistrikan Pasal 44 ayat (6)

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009, Pasal 8 tentang Ketenagalistrikan

UU No.18 th 1999 (pasal 9 ayat 1-4) tentang Jasa Konstruksi

UU No.30 th 2009 tentang Ketenagakerjaan (pasal 44 ayat 6)

UU tentang No.13 tahun 2003 (pasal 18 ayat 1-4)

Westa. (1985). Psikologi Pengajaran. Jakarta: Media Abadi