

## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Pln Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

**Salamah**

Universitas Teknologi Digital [Salamahsanusi1703@gmail.com](mailto:Salamahsanusi1703@gmail.com)

**Muhammad Sugiharto**

Universitas Teknologi Digital [muhammadsugiharto@digitechuniversity.ac.id](mailto:muhammadsugiharto@digitechuniversity.ac.id)

### Abstrak

**Latar Belakang Penelitian** Peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan peran manajemen sumber daya manusia dimana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari Manajemen Sumber daya manusianya sendiri. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja sangat mengedepankan nilai-nilai manajemen sumber daya manusianya.

**Tujuan** penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

**Tipe Penelitian** Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research).

**Metode Penelitian** Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara dan pengisian kuisioner. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dalam teknik analisis data menggunakan cara berfikir induktif dan manfaat dalam penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai pengembangan kinerja karyawan di Perusahaan Listrik.

**Temuan** Hasil penelitian PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Implikasi** Hal ini telah dibuktikan dengan terciptanya kinerja yang bagus dan dengan adanya dengan penerapan manajemen PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya.

**Kata Kunci** : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Kinerja Karyawan

### I. Pendahuluan

Kompetensi/kemampuan SDM merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh zaman, pada era sekarang ini bisa dibayangkan tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan SDM yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era one touch one service butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten (Soemarsono, 2023).

Fungsi dan peran SDM dalam perusahaan sangatlah banyak sekali, seperti ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam kegiatan pengarahan, perencanaan, dan pengorganisasian bagi

jalannya suatu perusahaan. Selain itu peran SDM dalam perusahaan yang lainnya adalah untuk menentukan faktor produksi, membangun dan juga mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih sukses. Bila perusahaan tidak memiliki SDM atau sumber daya manusia yang memadai dan mumpuni, maka secara otomatis perusahaan akan dianggap gagal dalam meraih tujuan yang ingin dicapainya. Selain itu, kehadiran SDM juga menjadi faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan keberhasilan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Anggi, Peran SDM dalam Perusahaan dan Fungsi Penting Mereka, 2023).

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Secara umum, pengertian kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri (Anggi, Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan, 2022).

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari perusahaan (Nusa, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional Perusahaan (V, 2024).

PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang kelistrikan. Perusahaan ini memiliki karyawan yang handal dan profesional, namun tentunya Manajemen sumber daya manusia berperan penting akan terwujudnya karyawan dengan kinerja yang baik diperusahaan tersebut. Salah satu peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada perusahaan ini adalah pada karyawan di bagian Komunikasi, Keuangan dan Umum (KKU) yang diterapkan sebelumnya sudah ditentukan dan diatur oleh pihak perusahaan.

## II. Kajian Teori

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan Perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung

jawab atas posisi yang dibebankan penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta Masyarakat (Selvias, Utari, Nurlina, & Putri, 2021).

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

Kinerja sesuatu yang berproses yang dapat diukur dan mengacu kepada sesuatu hal di dalam periode tertentu dan hal tersebut mempunyai ketentuan-ketentuan yang berlaku serta adanya kesepakatan yang tentunya telah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut dapat diartikan sebagai kinerja (Ramadhan & Ramadhan, 2023).

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu Perusahaan (Kurnianto, 2018).

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfa, kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pencapaian yang dimiliki baik kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Karyawan merupakan suatu sumber daya manusia atau seorang penduduk yang memiliki pekerjaan di dalam institusi baik dalam institusi dari pemerintah atau swasta, karyawan merupakan penduduk yang mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja Karyawan merupakan sesuatu hasil prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik maka pengaruh terhadap perusahaan akan semakin baik karena peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

### III. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode-metode yang digunakan dalam penelitian (Jujun, 2005, p. 328), atau cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008, p. 2).

Tujuan penelitian (purpose of study). Dilihat dari tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan karakteristik dari variabel-variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2010, p. 105).

#### Jenis Penelitian

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di PT PLN, untuk mengetahui bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Objek Penelitian

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel berarti melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Kerlinger, 1992). (Sekaran & Bougie, 2010, p. 127) menjelaskan bahwa pernyataan atau konsep yang bersifat abstrak harus dikurangi dengan cara menguraikannya ke dalam bentuk perilaku-perilaku atau karakteristik yang dapat diamati.

Variabel dalam penelitian ini adalah peran manajemen sumber daya manusia (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data berikut:

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan kuesioner mengenai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

Data sekunder ini diperoleh dari literatur, jurnal penelitian terdahulu, data dokumen perusahaan, dan lain-lain yang diperlukan untuk penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, karena digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi dan R&D), 2016, p. 9).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, adapun teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu.

### Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan narasumber yang menjawab dengan informasi sesuai kebutuhan pewawancara. Wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung melalui media digital (online) (Rosari, 2023). Dengan metode ini peneliti ingin memperoleh data secara langsung mengenai peranan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Wawancara dilakukan dengan Bapak Cucu Kurniawan selaku Asisten Manajer Umum. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti (Sahir, 2021). Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan yang dituliskan sudah disediakan jawaban pilihannya, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan peneliti. Kuesioner dibagikan kepada 32 karyawan PT. PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah secara acak.

### Kepustakaan

Studi kepustakaan, atau sering disebut juga sebagai tinjauan pustaka, adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, meninjau, dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik atau masalah penelitian tertentu. Peneliti menggunakan studi kepustakaan yang diperoleh dari literatur, jurnal penelitian terdahulu, data dokumen perusahaan, dan lain-lain yang diperlukan untuk penelitian ini.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Analisis data di dalam penelitian kualitatif adalah proses mesistematisasi apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain (Khasanah, 2021).

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan kongkrit, peristiwa kongkrit, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan kongkrit tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum. Berdasarkan uraian tersebut, maka analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan kuesioner. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengelolaan data yang tidak menggunakan teknik statistika sehingga hasil Analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan di dalam sebuah kalimat.

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dikembalikan. Response rate yang diperoleh sebesar 100% dari sampel. *Response rates are calculated by dividing the number of usable responses returned by the total number eligible in the sample chosen* ( Fincham, 2008).

Berdasarkan hasil pendistribusian kuesioner, berikut ini disajikan profil responden menurut jenis kelamin dan latar belakang pendidikan.

**Tabel 4. 1**  
**Profil Responden menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	11	34.37%
2	Perempuan	21	65.63%
3	Tidak Ada Informasi (NA)	0	0.00%
	Total	32	100.00%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

No	Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	2	6.25%
2	Diploma (D-3)	14	43.75%
3	Strata 1 (S-1)	15	46.88%
4	Strata 2 (S-2)	1	3.13%
	Total	32	100.00%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

#### Pembahasan Penelitian

Bagian ini membahas hasil uji empirik untuk setiap rumusan masalah dan hipotesis, berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang kemudian disandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya (Bab II). Peneliti menggunakan hasil jawaban dari wawancara dan kuesioner yang akan diajukan sebagai pemecahan masalah.

Setelah melakukan wawancara, pengisian kuisisioner, dan penelitian pada PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, tentang peran manajemen sumber daya manusia dan pendekatan (perspektif) terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan rumusan masalah yang ada, peneliti mengemukakan beberapa argumen sebagai berikut.

##### 1. Peran Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

Salah satu tantangan besar bagi perusahaan, baik dari sudut pandang teknis maupun dari sudut pandang bisnis, adalah dengan cepat menemukan pekerja yang profesional dan berkualitas. Kegagalan dalam mengatasi permasalahan SDM ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan dan strategi perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengembangkan

teknologi sumber daya manusia, manajemen, dan profesionalisme. Berdasarkan pengamatan dan penelusuran langsung, ditemukan tiga peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu:

1. Peran Administrasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran tersebut hanya dapat dilakukan oleh karyawan yang secara khusus bertanggung jawab di bidang administrasi di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah, sehingga dimaksudkan sebagai pengelola bagi karyawan yang memiliki pengetahuan lebih luas di bidang administrasi. Pengontrol pemrosesan data mencakup penyimpanan database dan arsip karyawan, pemrosesan klaim tunjangan, kebijakan organisasi terkait program retensi dan tunjangan karyawan, pengumpulan dokumen, dan lain-lain.

2. Peranan Operasional Manajemen Sumber daya manusia

Peran di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah ini lebih bersifat teknis dan mencakup pengolahan lamaran, seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, rekrutmen yang kompetitif, pelatihan dan pengembangan, program K3 dan sistem penghargaan. Ada banyak aktivitas yang harus dilakukan yang memerlukan koordinasi dengan manajer dan supervisor di semua tingkatan dalam perusahaan. Peran operasional ini bisa sangat membantu perusahaan dalam perekrutan dan perekrutan. Hal ini juga memudahkan perusahaan untuk merekrut orang-orang berbakat dengan pengalaman kerja dan keterampilan yang dapat membantu meningkatkan pendapatan perusahaan.

3. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran strategis PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah adalah untuk menegaskan bahwa sumber daya manusia perusahaan merupakan sumber daya utama dan investasi utama perusahaan. Agar SDM dapat memainkan peran strategis, SDM harus fokus pada isu-isu dan implikasi sumber daya jangka panjangnya.

Dari ketiga penjelasan di atas terlihat bahwa peran SDM dalam operasional bisnis sangatlah penting, karena SDM merupakan kunci dari segala permasalahan dalam suatu bisnis. Manajemen SDM merupakan pengelolaan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer dan seluruh karyawan yang menunjang seluruh aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Pada dasarnya SDM digunakan untuk menangani karyawan yang ada. Manajemen SDM di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah biasanya digunakan untuk merekrut, mengelola, dan mengarahkan aktivitas karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, serta untuk menggerakkan dan memberikan pengetahuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mengenai manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa manajemen SDM memegang peranan penting dalam memulai suatu usaha yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Suatu perusahaan tidak dapat eksis tanpa adanya karyawan yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Wajar jika kehadiran manajemen SDM dalam suatu perusahaan memungkinkan pemantauan pengelolaan perusahaan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen personalia *in-house*, evaluasi personel secara berkala dilakukan dengan baik dan tepat. Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan orang-orang berbakat. Hal ini dikarenakan manajemen sebenarnya yang menentukan bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana keputusan diambil dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran manajemen SDM dalam suatu perusahaan biasanya untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang harus atau harus dilakukan oleh karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah.

2. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah menurut Perespektif Ekonomi Manajemen.

Manajemen SDM PT PLN Unit Induk Transmisi Tenaga Listrik Jawa Tengah berdasarkan perspektif ekonomi manajerial. Artinya, peningkatan kinerja karyawan di PT PLN Unit Induk Transmisi

Tenaga Listrik Jawa Tengah menggunakan perspektif manajemen ekonomi atau pandangan yang mencakup enam perspektif yang termasuk dalam pandangan tersebut. Atau perspektif bisnis. Kegunaan keenam aspek tersebut pada PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yaitu:

1. Dari segi politik, karyawan harus memiliki kemampuan manajemen dalam dirinya yang dianggap sangat berperan penting dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Pemikiran seperti ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Dari segi ekonomi, karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah merupakan makhluk yang aktif dan produktif secara ekonomi dan menjadi tumpuan dalam setiap keberhasilan yang dicapai dalam perusahaan.
3. Perspektif hukum yaitu peraturan-peraturan yang dilaksanakan oleh PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui kepatuhan terhadap peraturan yang ada.
4. Perspektif sosiokultural, yaitu meyakinkan karyawan bahwa mereka menikmati martabat dalam perusahaan. Keyakinan tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan perusahaan dan memudahkan mereka dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan.
5. Perspektif manajemen adalah memastikan pengendalian internal berfungsi dengan baik, menanamkan kepercayaan karyawan terhadap perkembangan baik perusahaan dalam dunia bisnis, dan meningkatkan kepercayaan karyawan dalam urusan keuangan.
6. Dari segi teknis, karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah mempunyai pengetahuan tentang kemajuan teknologi. Dengan pengetahuan yang cukup, karyawan dapat lebih mudah meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

### 3. Hambatan atau kendala yang dihadapi PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

Terdapat pula kendala dan keterbatasan yang dihadapi PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Kendala bagi karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah untuk meningkatkan kinerjanya adalah jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah melakukan wawancara kepada karyawan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, peneliti menyimpulkan bahwa jam kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan peraturan waktu kerja sebelumnya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh karyawan, jam ketidakhadiran karyawan ditetapkan agar karyawan dapat masuk kerja pada hari tersebut. Misalnya, karyawan mempunyai waktu masuk kerja dari jam 8 pagi hingga meninggalkan kantor. Mereka tiba pada jam 5 sore, padahal sebenarnya tidak demikian. Karena dibutuhkan waktu lebih lama untuk pulang kerja karena tidak ada tugas atau tujuan perusahaan yang diselesaikan atau dicapai pada hari itu. Hal ini harus diimbangi dengan tambahan waktu istirahat dan tambahan konsumsi langsung, yang biasanya meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dan hal-hal seperti ini menyebabkan karyawan tidak dapat konsentrasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan sehingga tidak optimalnya tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

### 4. Solusi atas kendala atau keterbatasan yang dihadapi PT PLN Unit Induk Transmisi Tenaga Listrik Jawa Bagian Tengah

Solusi untuk mengatasi hambatan dan keterbatasan yang dihadapi PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah dalam meningkatkan kinerja karyawan Solusi yang diberikan. Untuk membantu karyawan kaya tetap sehat dan fokus pada pekerjaan, berikan lebih banyak waktu istirahat dan makanan tambahan bagi karyawan yang menghabiskan lebih banyak waktu di rumah. Kami juga memberikan kompensasi bagi karyawan yang sering bekerja dari rumah dalam jangka waktu lama, sehingga mereka dapat bekerja lebih keras dan aktif. Dengan solusi seperti itu, karyawan pasti akan meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

## V. Penutup

### Simpulan

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka simpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dari peranan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peran manajemen SDM yang dijalankan oleh PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Perusahaan mempunyai tiga peran utama yang sangat penting. yaitu, peran manajerial, peran operasional, dan peran strategis. Ketiga peran ini sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan karena manusia/karyawan adalah kunci dari setiap permasalahan yang ada dalam sebuah perusahaan. Ketiga peran tersebut memudahkan perusahaan dalam menerapkan peraturan yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dampak positif. Artinya tujuan perusahaan tercapai secara efektif, efisien dan optimal.
2. Dari temuan peneliti terlihat jelas bahwa peran manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik di PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja karyawannya melalui peranan manajemen SDM.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Menurut peneliti dari hasil penelitian maka perusahaan PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Peran manajemen SDM harus tetap dipertahankan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terlihat bahwa PT PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah mempunyai banyak kendala yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berdiskusi dan mencari solusi bersama untuk membantu mengatasi kendala tersebut dan membuat karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperluas penelitiannya mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh hasil yang lebih valid. Jangan hanya fokus pada penelitian ini.

### Daftar Pustaka

Anggi. (2022, April 06). *Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan*. From accurate.id: <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-kinerja/>

Anggi. (2023, Desember 7). *Peran SDM dalam Perusahaan dan Fungsi Penting Mereka*. From accurate.id: <https://accurate.id/ekonomi-keuangan/peran-sdm/>

Fincham, J. E. (2008). Response Rates and Responsiveness for Surveys, Standards, and the Journal. *AJPE*.

Jujun, S. S. (2005). *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Khasanah, L. U. (2021, Desember 23). *Penelitian Kualitatif : Teknik Analisis Data Deskriptif*. From dqlab.id: <https://dqlab.id/penelitian-kualitatif-teknik-analisis-data-deskriptif>

Kurnianto, K. (2018, Februari 1). *BAB II TELAAH PUSTAKA*. From repository.uir.ac.id: <https://repository.uir.ac.id/3236/5/bab2.pdf>

Nusa, G. (2023, April 30). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. From greatnusa.com: <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>

Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai. *FRIMA*, 4.

Rosari, N. A. (2023, Agustus 18). Apa yang Dimaksud dengan Wawancara? Ini Pengertian, Unsur, serta Jenisnya. From [www.detik.com](https://www.detik.com): <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6881860/apa-yang-dimaksud-dengan-wawancara-ini-pengertian-unsur-serta-jenisnya>

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Medan: Penerbit KBM Indonesia.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Research Methods for Business; A Skill Building Approach. UK: John Wiley & Sons.

Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). Jurnal Pendidikan Tambusai, 2, 3380.

Soemarsono. (2023, Desember 7). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi . From [djpb.kemenkeu.go.id](https://djpb.kemenkeu.go.id): <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis . Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi dan R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta.

V, N. (2024, Mei 15). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. From [www.gramedia.com](https://www.gramedia.com): <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>