

**PENGELOLAAN SERTIFIKASI TIM PEKERJAAN DALAM KEADAAN
BERTEGANGAN (PDKB) PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI BANTEN**

Masutiah Susilowati

Politeknik Stia Lan Jakarta

Email: smasutiah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengelolaan sertifikasi tim Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. Metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan untuk memahami fenomena ini dalam konteks alamiah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan telaah dokumen. Hasil analisis mengungkapkan strategi penempatan pegawai berdasarkan sistem merit. Studi ini menekankan pentingnya makna dibandingkan generalisasi. Hasilnya memberikan wawasan mendalam terkait pengelolaan sertifikasi PDKB di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperbaiki proses pengelolaan sertifikasi dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Kata kunci: Pengelolaan, Sertifikasi, Tim Pekerjaan, PDKB, PT Perusahaan Listrik, Negara (Persero), Unit Induk Distribusi, Banten

Abstract

This research examines the management of certification for Workers in Tense Conditions (PDKB) teams at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. A qualitative method with a descriptive approach was used to understand this phenomenon in its natural context. Data were collected through in-depth interviews, field observations, and document analysis. The results of the analysis revealed a placement strategy for employees based on a merit system. This study emphasizes the importance of meaning over generalization. The findings provide deep insights into the management of PDKB certification at PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. This research makes a significant contribution to improving the certification management process and ensuring compliance with applicable regulations and laws.

How to cite:

Masutiah Susilowati (2023), Pengelolaan Sertifikasi Tim Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten, (5) 12, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2632>

E-ISSN:

[2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2632)

Published by:

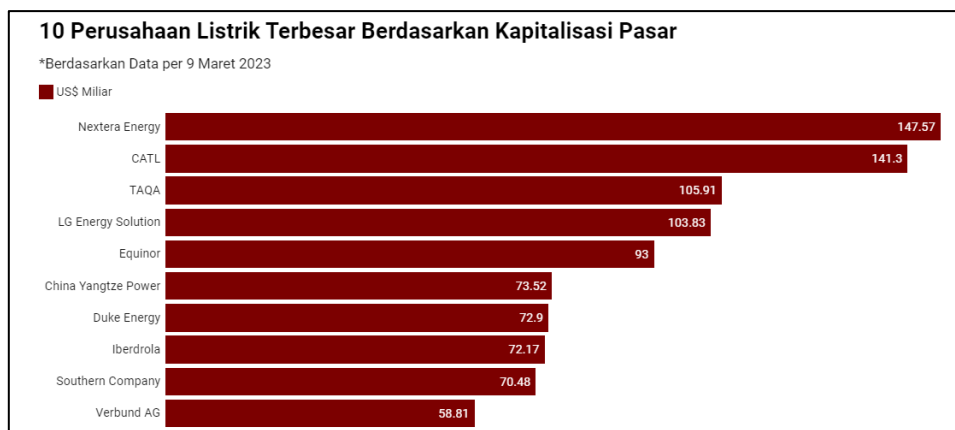
[Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2632)

Keywords: *Management, Certification, Work Team, PDKB, PT Electric Company, State (Persero), Main Distribution Unit, Banten*

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) ialah sebuah perusahaan milik pemerintah yang menyediakan pasokan listrik yang sangat diperlukan oleh penduduk. Kehadiran Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia dianggap sangat memberikan pengaruh sebagai alat untuk pembangunan, bukan hanya oleh pemerintah, namun juga oleh masyarakat secara umum (Putri & Sitabuana, 2022). Dalam perspektif pemerintah, perusahaan milik negara (BUMN) sering kali dimanfaatkan sebagai sarana yang signifikan dalam upaya memajukan perekonomian, terutama dalam pengembangan sektor industri dan manufaktur, dan lain sebagainya. Sekaligus, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai peran penting dalam ranah publik pada penyedia layanan secara cepat, ekonomis, serta efektif. Oleh sebab itu, PT PLN (Persero) senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memberikan layanan yang lebih optimal guna memperkuat citra perusahaan tersebut. Dalam pandangan masyarakat, PT PLN (Persero) selalu dianggap positif dan memberikan layanan yang memuaskan kepada para pelanggannya.

Pada Tahun 2023 terdapat 10 Perusahaan Listrik Terbesar Berdasarkan Kapitalisasi Pasar sebagai berikut:



Gambar 1. 10 Perusahaan Listrik Terbesar Berdasarkan Kapitalisasi Pasar

Sumber: Companies Market Cap

Dari gambar di atas dapat dinyatakan bahwa PT PLN (Persero) belum masuk dalam daftar tersebut, sehingga diasumsikan PT PLN (Persero) masih perlu meningkatkan *performa* nya untuk mampu bersaing dalam pasar. Merujuk pada data tersebut dan mengambil profil 3 (tiga) perusahaan terbesar berdasarkan kapitalisasi pasar yaitu:

1. Nextera Energy sebagai perusahaan paling tinggi kapitalisasi pasarnya dibanding perusahaan lain se- dunia. Nextera Energy atau disingkat (NEE) ialah perusahaan energi dengan total produksi 42.500 *MegaWatt* dan pendapatan \$15,1 *Milliar*. Perusahaan ini merupakan perusahaan Fortune 200 dengan 13,900 jumlah karyawan yang berada di 26 negara bagian Amerika Serikat dan Kanada.

2. Contemporary Amperex Technology Limited, atau disebut CATL, merupakan perusahaan manufaktur dan teknologi baterai Tiongkok yang berdiri pada tahun 2011. Perusahaan ini memiliki fokus utama pada pembuatan baterai litium-ion yang digunakan dalam kendaraan listrik, penyimpanan energi, dan pengelolaan baterai. Perusahaan ini memiliki markas besar di Ningde, provinsi Fujian, dan memiliki fasilitas produksi di beberapa lokasi, termasuk Ningde, Qinghai, dan Liyang. Selain itu, pusat penelitian dan pengembangan utama perusahaan dapat ditemukan di berbagai tempat, seperti Ningde, Shanghai, dan Berlin.
3. Perusahaan Energi Nasional Abu Dhabi, PJSC (TAQA) ialah perusahaan induk energi yang dikendalikan pemerintah di Abu Dhabi, Uni Emirat Arab. TAQA (Bahasa Arab untuk energi) ialah salah satu perusahaan terkemuka di Abu Dhabi dan, dengan demikian, memainkan peran penting dalam mencapai strategi ekonomi Emirat Abu Dhabi. Perusahaan saat ini beroperasi di 11 negara yang tersebar pada 4 benua. Pada bulan Desember 2021, TAQA dan Perusahaan Minyak Nasional Abu Dhabi ([ADNOC](#)) mengumumkan proyek senilai \$3,6 miliar yang bertujuan mengurangi jejak karbon dari operasi produksi lepas pantai ADNOC hingga lebih dari 30%.

Berdasarkan uraian data di atas, dibandingkan dengan profil dari PT PLN (Persero) disebut dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 30 Tahun 2009, Dewan Negara dan daerah mengatur penyediaan tenaga listrik sesuai dengan prinsip otonomi daerah yang diterapkan oleh BUMD dan BUMN. Bagaimanapun juga, sektor pengusaha swasta, koperasi, dan organisasi non-pemerintah memiliki peluang untuk terlibat dalam sektor pembelian energi listrik (Nababan & Simarmata, 2020). Tujuan dari pengesahan aturan perundangan ini ialah untuk memperkuat peranan pemerintah provinsi dan masyarakat pada sektor ekonomi ketenagalistrikan, karena produksi energi listrik melibatkan investasi yang besar dan teknologi yang sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan demokratisasi pada struktur kehidupan masyarakat, negara, serta bangsa. PT PLN (Persero) memiliki visi: ***“Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”***.

Sementara itu Misi: 1) Melaksanakan operasi dalam industri kelistrikan dan sektor terkait, dengan fokus untuk memenuhi pemegang saham, anggota perusahaan, dan kepuasan pelanggan. 2) Menggunakan energi listrik sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. 3) Berusaha untuk menjadikan energi listrik sebagai pemicu utama dalam aktivitas ekonomi. 4) Melaksanakan aktivitas bisnis dengan mempertimbangkan aspek lingkungan. Dapat diketahui bahwa adanya perbedaan wewenang, kapasitas sumber daya, dan pendistribusian listrik antara PT PLN (Persero) dengan 3 (tiga) perusahaan besar tersebut.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten ialah salah satu unit PT PLN (Persero) dengan memegang tanggung jawab untuk mengelola penyaluran energi listrik kepada pelanggan yang berada di wilayah Provinsi Banten. Distribusi Banten sebagai Distribusi Baru merupakan hasil Rerorganisasi PT PLN (Persero) berasal dari Distribusi Jakarta dan Tangerang serta Distribusi Jawa Barat dan Banten sesuai **Peraturan Direksi**

Pengelolaan Sertifikasi Tim Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT
Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

No 0015.P/DIR/2015 tanggal 18 Agustus 2015 yang mengatur pembagian Regional
Bisnis PT PLN (Persero).

Tabel 13 : Pendapatan per Jenis Tegangan (juta Rp) 2022

Satuan PLN/Provinsi	Tegangan				Jumlah	(%)
	Rendah	Menengah	Tinggi	Layanan Khusus		
UIW Aceh	2.860.764,88	268.898,47	-	40.196,94	3.169.860,30	1,02
UIW Sumatera Utara	9.538.628,06	3.749.775,78	297.353,28	71.324,99	13.657.082,12	4,39
UIW Sumatera Barat	3.026.642,77	406.056,93	540.005,39	24.364,60	3.997.069,69	1,28
UIW Riau dan Kepulauan Riau	6.602.223,09	1.298.582,90	797.834,12	33.459,82	8.732.099,94	2,80
- Riau	5.553.312,62	1.109.810,87	797.834,12	31.273,35	7.492.230,96	2,41
- Kepulauan Riau	1.048.910,47	188.772,04	-	2.186,47	1.239.868,98	0,40
UIW Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu	8.675.452,87	1.843.361,97	152.244,36	63.434,15	10.734.493,35	3,45
- Sumatera Selatan	5.125.087,10	1.465.235,24	152.244,36	37.046,94	6.779.613,65	2,18
- Jambi	2.465.050,63	265.674,38	-	19.133,60	2.749.858,61	0,88
- Bengkulu	1.085.315,14	112.452,35	-	7.253,61	1.205.021,09	0,39
UIW Bangka Belitung	1.417.031,42	450.642,34	-	13.290,93	1.880.964,69	0,60
UID Lampung	4.415.502,21	1.407.172,65	-	13.439,69	5.836.114,55	1,87
UIW Kalimantan Barat	3.069.674,04	388.140,44	-	15.757,03	3.473.571,51	1,12
UIW Kalimantan Selatan dan Tengah	4.593.787,84	976.077,68	108.054,26	39.725,57	5.717.645,35	1,84
- Kalimantan Selatan	2.863.591,55	708.828,33	108.054,26	31.446,02	3.711.920,16	1,19
- Kalimantan Tengah	1.730.196,29	267.249,34	-	8.279,56	2.005.725,19	0,64
UIW Kalimantan Timur dan Utara	4.612.936,12	1.076.258,71	-	51.221,50	5.740.416,33	1,84
UIW Sulawesi Utara, Tengah, dan Gorontalo	3.629.068,21	660.665,56	200.442,59	28.176,83	4.518.353,18	1,45
- Sulawesi Utara	1.577.040,10	459.268,42	170.759,88	6.884,42	2.213.952,82	0,71
- Gorontalo	601.302,21	74.269,34	29.682,71	14.866,87	720.121,13	0,23
- Sulawesi Tengah	1.450.725,90	127.127,80	-	6.425,54	1.584.279,24	0,51
UIW Sulawesi Selatan, Tenggara, dan Barat	7.610.941,48	1.133.532,39	1.968.283,15	51.721,37	10.764.478,40	3,46
- Sulawesi Selatan	5.761.108,05	1.004.075,12	1.968.283,15	42.196,09	8.775.662,41	2,82
- Sulawesi Tenggara	1.338.644,02	91.709,75	-	6.924,42	1.437.278,18	0,46
- Sulawesi Barat	511.189,42	37.747,53	-	2.600,86	551.537,81	0,18
UIW Maluku dan Maluku Utara	1.429.754,86	82.352,67	-	50.394,79	1.562.502,32	0,50
- Maluku	668.913,38	56.740,16	-	20.315,84	745.969,38	0,24
- Maluku Utara	760.841,48	25.612,51	-	30.078,95	816.532,94	0,26
UIW Papua dan Papua Barat	2.260.907,23	210.874,76	-	14.229,55	2.486.011,53	0,80
- Papua	1.526.502,23	141.345,37	-	11.123,81	1.678.971,42	0,54
- Papua Barat	734.405,00	69.529,38	-	3.105,74	807.040,12	0,26
UID Bali	5.704.272,71	1.313.131,25	-	129.769,81	7.147.173,78	2,30
UIW Nusa Tenggara Barat	2.011.172,71	315.666,94	-	57.055,19	2.383.894,84	0,77
UIW Nusa Tenggara Timur	1.331.530,32	106.379,77	-	22.347,13	1.460.257,21	0,47
PT PLN Batam	2.211.983,41	1.934.279,08	-	34.638,96	4.180.901,45	1,34
Luar Jawa	75.002.274,23	17.621.850,31	4.064.217,14	754.548,85	97.442.890,53	31,30
UID Jawa Timur	24.655.511,84	15.078.022,26	3.907.112,17	361.980,93	44.002.627,20	14,13
UID Jawa Tengah dan Yogyakarta	21.406.265,93	9.567.191,80	1.204.691,46	245.790,55	32.423.939,74	10,41
- Jawa Tengah	18.378.167,08	8.797.009,13	1.204.691,46	241.941,78	28.621.809,45	9,19
- D.I. Yogyakarta	3.028.098,85	770.182,67	-	3.848,77	3.802.130,30	1,22
UID Jawa Barat	31.505.706,61	24.895.095,76	5.842.211,98	657.349,38	62.900.363,72	20,20
UID Banten	10.575.897,49	13.187.216,21	5.716.075,25	391.103,46	29.870.292,40	9,59
UID Jakarta Raya	28.326.559,05	14.906.272,49	980.266,73	485.854,74	44.698.953,02	14,36
Jawa	116.469.940,91	77.633.798,52	17.650.357,59	2.142.079,06	213.896.176,08	68,70

Gambar 2. Pendapatan per Jenis Tegangan (juta Rp)

Sumber: Data Statistik PT PLN (Persero) Tahun 2022

Menurut informasi dalam gambar tersebut, dapat diketahui mengenai **PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten** ialah salah satu penyumbang pendapatan terbesar nasional PT PLN (Persero) se – Indonesia. Adapun tujuan utama pembentukan Distribusi Banten ialah agar pengelolaan kelistrikan di Provinsi Banten dapat lebih focus dan optimal dalam memenuhi tuntutan *stakeholder*.




Gambar 3. Wilayah Kerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten
Sumber: Data Pengusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2017

Berdasarkan informasi pada gambar diatas menunjukkan bahwa wilayah kerja proses bisnis dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten sangat luas. Hal tersebut mempengaruhi pemenuhan tuntutan stakeholder berkaitan dengan pengelolaan sumber daya dalam mendorong strategi perusahaan dan peningkatan daya saing yang ditunjukkan oleh tingkat produktivitas. **Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) Distribusi Banten menetapkan issue strategis yang menjadi focus kegiatan.**

Pada tahun 2023 PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten menetapkan 3 (tiga) tema strategis sebagai kompetensi inti yaitu:

1. Meningkatkan Revenue (pendapatan) sebesar Rp 30 Triliun.
2. Penurunan Gangguan Zona 1, Zona 2, dan Trafo 20% untuk meningkatkan *customer experience*/ meningkatkan kepuasan pelanggan.
3. Meningkatkan Keandalan untuk menciptakan Susut 4%


Tema strategis tersebut dibentuk berdasarkan evaluasi kinerja dari tahun sebelumnya.

 TEMA STRATEGIS PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI BANTEN	
No	Tema Strategis
1	2
1	Meningkatkan Revenue sebesar Rp 30 Triliun
2	Penurunan Gangguan Zona 1, Zona 2, dan Trafo 20% untuk Meningkatkan Customer Experience / Meningkatkan Kepuasan Pelanggan
3	Meningkatkan Keandalan untuk menciptakan Susut 4%

Gambar 4. Tema Strategis PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

Sumber: Kertas Kerja *Human Capital Readiness* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2023

Namun berdasarkan data Nilai Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2021 di atas dapat diketahui mengenai adanya indikator kinerja yang perlu peningkatan yaitu SAIFI (lama frekuensi listrik padam).

 LAPORAN PENCAPAIAN KPI TAHUN 2021 PT PLN (Persero) Direktorat Bisnis Regional Jawa, Madura dan Bali Unit Induk Distribusi Banten										
NO	INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATJAN	BOBOT	TARGET 2021	S.D. DESEMBER 2021					
					TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI	KET	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6	Peningkatan Keandalan Jaringan									
	a. SAIDI sesuai kewenangannya	menit/plg	3	189,67	189,67	167,22	110,00%	3,30		
	b. SAIFI sesuai kewenangannya	kal/plg	3	1,78	1,78	1,88	94,38%	2,83		

Gambar 5. Laporan Pencapaian Key Indikator Performance (KPI) Tahun 2021

Sumber: Laporan Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2021

Trend tersebut berulang pada tahun 2022 berdasarkan Laporan Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2022 di bawah dapat diketahui

bahwa tidak tercapainya target penurunan gangguan dalam perhitungan Per Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3).

NO.	UP3	KET	JML. SETAHUN	JML. YoY s/d 31 DESEMBER	JML. YoY s/d 31 DESEMBER	% PENURUNAN GANGGUAN YoY (2022 THD 2021) s/d 31 DESEMBER	% PENURUNAN GANGGUAN TARGET 2022 s/d 31 DESEMBER
UID BANTEN	TARGET 2022		203	203	203	▼ 0,58	▲ 69,95
	REAL 2021		347	347	347		
	REAL 2022		345	345	345		

Gambar 6. Target Bulanan Kali Gangguan Per Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Tahun 2022


Sumber: Laporan Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2022

Untuk mencapai target tersebut maka PT. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten. Terkait dengan hal tersebut, PT PLN (Persero) Distribusi Banten dalam mempersiapkan sumber daya yang kompeten mengacu dalam **Undang–Undang Nomor 30 Tahun 2009 mengenai Ketenagalistrikan Pasal 44 ayat (6)** yang menyatakan: *“Tenaga teknik ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi yang diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi terakreditasi”*

Sumber daya manusia yang kompeten memiliki 3 aspek yang saling mempengaruhi antara lain pengetahuan, keahlian, serta perilaku (Rohida, 2018), (Azmy, 2015). Sesuai dengan **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1 Ayat (4)** disebutkan bahwa: *“Kompetensi kerja merujuk pada kualifikasi individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan norma yang telah ditetapkan”* Seluruh aspek tersebut dapat dinyatakan kompeten dalam sumber daya manusia, jika sumber daya manusia tersebut telah tersertifikasi. Hal ini sesuai dengan **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1 Ayat (6)** disebutkan bahwa: *“Sertifikasi kompetensi kerja ialah pemberian sertifikat kompetensi dengan metode yang terstruktur dan tidak memihak, berdasarkan pengujian kompetensi yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, atau Standar Khusus”* Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan kompetensi pegawai yang baik agar pegawai dapat melaksanakan pengembangan kompetensi dengan baik.

Pengelolaan Sertifikasi Tim Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

Key Position Employee (KPE) merupakan semua jabatan yang berperan langsung dalam mengeksekusi tema strategis unit.

 DAFTAR PEGAWAI KEY POSITION EMPLOYEE PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI BANTEN					
Kompetensi Inti	Tema Strategis	Kode Profesi	Nama Profesi	Sebutan Jabatan	Jumlah Tersedia
1	2	3	4	5	6
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	ASSISTANT MANAGER PDKB	1
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	JUNIOR TECHNICIAN K3 PDKB	3
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	JUNIOR TECHNICIAN TEKNIKI PDKB	22
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	TEAM LEADER PDKB	5
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	TECHNICIAN K3 PDKB	2
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	TECHNICIAN KEPALA REGU PDKB	4
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	TECHNICIAN PREPARATOR PDKB	4
DISTRIBUSI	Meningkatkan Keandalan	DIS.1.3.1.4	Pemeliharaan Distribusi	TECHNICIAN TEKNIKI PDKB	6
Jumlah Total					495

Gambar 7. Daftar Pegawai Key Position Employee (KPE) PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten

Sumber: Kertas Kerja *Human Capital Readiness* PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten Tahun 2023

Menurut data dalam Tabel diatas dapat ditinjau bahwa terdapat 495 *Key Position Employee (KPE)* yang bekerja di Unit Induk PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. *Key Position Employee (KPE)* terdiri dari beberapa bagian, salah satunya ialah PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan). Mengutip **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):** “PDKB, yang merupakan singkatan dari Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan, merujuk pada tugas pemeliharaan dan perluasan jaringan tenaga listrik yang dilakukan saat jaringan tersebut masih dalam keadaan aktif dengan aliran listrik”. Tugas utama tim PDKB yaitu: 1) Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan tanpa melakukan pemutusan distribusi tenaga listrik, 2) Pengelolaan peralatan dan sarana kerja yang berhubungan dengan PDKB, dan 3) Membina kemampuan dan keterampilan anggotanya.

Personil PDKB harus memiliki sertifikat kompetensi yang membuktikan kompetensi yang bersangkutan sebagaimana dinyatakan pada **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 yang bunyinya:** “Tenaga teknik yang melaksanakan PDKB harus memiliki sertifikat kompetensi di bidang PDKB”. Personil bersertifikat PDKB tercantum dalam Gambar berikut:

No	NIP	Nama Pegawai KPE	JABATAN	UNIT	RIWAYAT SERTIFIKAT DI CERMAT		
					JUDUL SERTIFIKASI	NOMOR SERTIFIKAT	TANGGAL KADALUARSA SERTIFIKAT
1	8504028M		ASSISTANT MANAGER PDKB	UID Banten	Supervisor Pemeliharaan PDKB Distribusi	1860.0.06.D054.12.202	28/08/202
2	8204014M		TEAM LEADER PDKB	UP3 Banten Selatan	Supervisor Pemeliharaan PDKB Distribusi	1861.0.06.D054.12.202	28/08/202
3	8304025M		TEAM LEADER PDKB	UP3 Teluk Naga	Supervisor Pemeliharaan PDKB Distribusi	1862.0.06.D054.12.202	28/08/202
4	8304016M		TEAM LEADER PDKB	UP3 Cikupa	Supervisor Pemeliharaan PDKB Distribusi	1859.0.06.D054.12.202	28/08/202
5	9617004DCY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Banten Utara	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1741.0.06.D054.12.202	11/09/202
6	9817026DCY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Banten Selatan	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1740.0.06.D054.12.202	11/09/202
7	8404042L		TECHNICIAN K3 PDKB	UP3 Banten Utara	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1736.0.06.D054.12.202	11/09/202
8	8304010M		TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Teluk Naga	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1739.0.06.D054.12.202	11/09/202
9	9112006MY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Serpong	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1738.0.06.D054.12.202	11/09/202
10	9817028DCY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Banten Selatan	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1742.0.06.D054.12.202	11/09/202
11	8404019L		TECHNICIAN KEPALA REGU PDKB	UP3 Banten Utara	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1735.0.06.D054.12.202	11/09/202
12	8404017M		TECHNICIAN PREPARATOR PDKB	UP3 Serpong	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1737.0.06.D054.12.202	11/09/202
13	9112017LY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Banten Selatan	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM sentuh la	1706.0.06.D053.12.202	02/10/202
14	9312010MY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Teluk Naga	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM berjarak	1704.0.06.D053.12.202	02/10/202
15	8304027M		TEAM LEADER PDKB	UP3 Serpong	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1710.0.06.D053.12.202	02/10/202
16	8304023M		TECHNICIAN KEPALA REGU PDKB	UP3 Teluk Naga	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1682.0.06.D053.12.202	02/10/202
17	8204031L		TECHNICIAN PREPARATOR PDKB	UP3 Banten Utara	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1709.0.06.D053.12.202	02/10/202
18	8810053L		TECHNICIAN PREPARATOR PDKB	UP3 Banten Selatan	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1708.0.06.D053.12.202	02/10/202
19	9112004MY		JUNIOR TECHNICIAN K3 PDKB	UP3 Cikupa	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM sentuh la	1705.0.06.D053.12.202	02/10/202
20	9112007MY		JUNIOR TECHNICIAN K3 PDKB	UP3 Cikupa	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	1681.0.06.D053.12.202	02/10/202
21	9112008MY		JUNIOR TECHNICIAN TEKNSI PDKB	UP3 Cikupa	Pelaksana Pemeliharaan PDKB SUTM sentuh la	1707.0.06.D053.12.202	02/10/202
22	8204022M		TECHNICIAN K3 PDKB	UP3 Serpong	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	0007.0.06.D055.01.202	06/11/202
23	8204024M		TECHNICIAN PREPARATOR PDKB	UP3 Teluk Naga	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	0010.0.06.D055.01.202	06/11/202
24	8204015M		TECHNICIAN KEPALA REGU PDKB	UP3 Cikupa	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	0008.0.06.D055.01.202	06/11/202
25	8304026M		TECHNICIAN KEPALA REGU PDKB	UP3 Serpong	Pengawas Pemeliharaan PDKB TM	0009.0.06.D055.01.202	06/11/202

Gambar 8. Monitoring Sertifikasi Pegawai Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB)

Sumber: Monitoring Sertifikasi PT PLN (Persero) Human Talent Development Area 5 Banten Tahun 2023

Menurut data dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa pengelolaan sertifikasi belum optimal karena terdapat dua (2) masalah:

- 25 (Dua Puluh Lima) sertifikat pegawai tim PDKB PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten yang akan memasuki masa kadaluarsa sertifikasi namun belum diperpanjang.** Sedangkan perpanjangan sertifikat dapat dilaksanakan 60 (enam puluh) hari sebelum masa kadaluarsa sertifikat serta tidak ada biaya tambahan seperti uji ulang sertifikasi.
- Sertifikasi tidak sesuai level jabatan.** Sedangkan sertifikasi harus sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan, sebagaimana dinyatakan pada **Pasal 3 Ayat (1) Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral No. 0001 Tahun 2005 tanggal 10 Maret 2005, mengenai Pelaksanaan Pekerjaan Jaringan Dalam Keadaan Bertegangan.**

Berdasarkan 2 (dua) hal yang telah disampaikan di atas, merujuk peneliti tertarik meneliti terkait pengelolaan sertifikasi di PT PLN (Persero). Unit Induk Distribusi Banten khususnya pada jabatan Tim PDKB.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian difokuskan pada pengelolaan sertifikasi tim Pekerja Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek penempatan pegawai berdasarkan sistem merit dengan pendekatan deskriptif melalui wawancara mendalam kepada informan. Data juga diperoleh dari observasi lapangan dan telaah dokumen.

Penelitian kualitatif menggambarkan fenomena yang terjadi dengan melibatkan peneliti sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Sumber data mencakup data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumen dari orang atau organisasi lain.

Wawancara dilakukan dengan Key Informan yang terkait dengan merencanakan, mengkoordinir, menyelenggarakan, dan mengawasi sertifikasi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten. Observasi dilakukan untuk melihat tahapan pengelolaan sertifikasi di lapangan.

Dokumen yang ditelaah mencakup data pegawai, kinerja, identifikasi kebutuhan sertifikasi, jadwal pelaksanaan, realisasi sertifikasi, dan berita acara pelaksanaan sertifikasi. Lokasi penelitian dipilih di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten dengan pertimbangan pentingnya unit tersebut dalam kontribusi pendapatan nasional.

Proses pengolahan data melibatkan langkah-langkah seperti pengumpulan, merinci, menampilkan, dan membuat kesimpulan. Metode pemeriksaan silang digunakan. Kesimpulan diverifikasi sebagai hasil analisis data.

Peneliti memiliki peran utama dalam studi ini, dan menggunakan berbagai instrumen seperti wawancara, observasi, dan telaah dokumen untuk mengumpulkan data. Penelitian direncanakan berlangsung pada bulan September-Oktober 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Hasil Penelitian dan Analisis

Analisis penelitian merujuk pada kerangka berfikir, konsep teori, dan kebijakan. Merujuk pada teori George R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengoperasian, dan pengendalian (George Robert Terry, 1958).

1. Analisa Proses Perencanaan Sertifikasi

Menurut Siagian, (1994)), “Perencanaan melibatkan proses berpikir dan pengambilan keputusan yang cermat mengenai tindakan yang akan diterapkan di waktu yang akan datang guna memperoleh tujuan yang telah ditetapkan.”

Adapun tahapan perencanaan sertifikasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Banten ialah sebagai berikut:

- 1) Unit Pelaksana Sertifikasi memberikan informasi kepada Pengembangan Talenta Banten terkait dibukanya akses usulan sertifikasi melalui aplikasi Cermat dengan periode tertentu.
- 2) Pengembangan Talenta Banten menginformasikan kepada user tim PDKB PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten terkait usulan kebutuhan sertifikasi
- 3) Unit dalam hal ini PIC Tim PDKB mengirimkan usulan sertifikasi kepada HTD Banten.
- 4) Pengembangan Talenta Banten melakukan verifikasi data usulan kebutuhan sertifikasi user tim PDKB dan menginput pada aplikasi Cermat.

Sesuai Peraturan Menteri ESDM Nomor 38 Tahun 2018 mengenai Prosedur Akreditasi dan Pemberian Sertifikasi untuk Ketenagalistrikan Pasal 60, disebutkan hal berikut ayat (1) Setiap individu yang bekerja di sektor ketenagalistrikan harus memenuhi persyaratan kompetensi yang harus didukung oleh Sertifikat Kompetensi Teknik; dan ayat (2) Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik, seperti yang dijelaskan dalam ayat (1), akan dikeluarkan untuk setiap subbidang berdasarkan tingkat kualifikasi yang sejalan dengan aturan hukum dan peraturan dalam domain sertifikasi kompetensi ketenagalistrikan. Namun terdapat kendala pada aplikasi Cermat yaitu terdapat pegawai teknik (Tim PDKB) yang tidak bisa diajukan usulan sertifikasinya sesuai wawancara pada Key Informan 1 yang menyatakan bahwa: *“Silahkan diajukan dulu manual dengan mengisi file excel terlampir, Bu.”* Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa aplikasi Cermat belum sepenuhnya dapat mengakomodir usulan kebutuhan sertifikasi. Di sisi lain, kendala dalam tahapan ini ialah data realisasi sertifikasi yang belum lengkap sehingga dalam wawancara pada Key Informan 2 menyatakan bahwa:

“Pergantian PIC sertifikasi, jadi data kemarin sempet miss, PIC kemarin juga sama merasa kewalahan karena yang dikerjain ngga Cuma sertifikasi. Padahal sertifikasi tuh sekali periode banyak undangan sertifikasinya, mepet- mepet jadwalnya terus perlu banyak koordinasi.”

Key Informan 2 juga menambahkan untuk verifikasi usulan diperlukan panduan skema uji sejalan dengan Peraturan Menteri ESDM Nomor 46 Tahun 2017 mengenai Standardisasi Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan:

Pasal 23:

- (1) Kualifikasi dalam sektor ketenagalistrikan, seperti yang diatur dalam Pasal 22 untuk perusahaan ketenagalistrikan, tersusun dalam sembilan tingkatan sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) (Rahmaniar, 2019). Kesembilan tingkatan ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:
 - a. Tingkatan 1 hingga 3 termasuk dalam kategori jabatan operator atau pelaksana.
 - b. Tingkatan 4 hingga 6 masuk dalam kategori jabatan analis atau teknisi.
 - c. Tingkatan 7 hingga 9 termasuk dalam kategori jabatan ahli.

- 5) Setelah dilakukan input usulan sertifikasi pada aplikasi cermat maka diberikan feedback oleh Unit Pelaksana Sertifikasi kepada HTD Banten untuk melakukan pengecekan kembali dan persetujuan usulan sertifikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa Fulan tidak memenuhi jabatannya untuk melaksanakan Uji Kompetensi Skema Pengendalian Sistem Meter sehingga tidak disetujui untuk usulan sertifikasinya oleh Unit Pelaksana Sertifikasi. Menurut Peraturan Menteri ESDM Nomor 38 Tahun 2018 mengenai Tata Cara Akreditasi dan Sertifikasi Ketenagalistrikan Pasal 61:

Guna mendapatkan Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik, calon peserta harus mengirimkan permohonan tertulis untuk Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi, dan melampirkan berbagai dokumen yang diperlukan.

- a. Penilaian mandiri atau sertifikat pelatihan yang relevan;
- b. Salinan Kartu Tanda Penduduk (KTP) bagi Warga Negara Indonesia (WNI) atau paspor bagi Warga Negara Asing (WNA);
- c. Posisi pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi ketenagalistrikan; dan
- d. Riwayat hidup.

Atas dasar tersebut PIC HTD Banten melakukan konfirmasi kepada Unit Pelaksana Sertifikasi.

Key Informan 1 menyatakan: *“Sesuai yang saya infokan ke Bu Devy, silahkan dilanjut mba (pengajuan approval) karena sebutan jabatan baru tersebut belum terekam dalam system aplikasi Cermat.”*

Hal tersebut mengasumsikan bahwa system informasi aplikasi Cermat belum optimal. Selain itu sajian riwayat realisasi pelaksanaan sertifikasi pada aplikasi Cermat hanya ada setelah tahun 2017.

Berdasarkan wawancara dengan Key Informan 1 menyatakan: *“Mba, orang kita aja kekurangan orang (pegawai) yang harap maklum ngurusin sertifikasi se Indonesia, ini masih minta orang terus (pegawai).”*

Pernyataan tersebut memperjelas factor kendala yang ada di Unit Pelaksana Sertifikasi salah satunya karena keterbatasan SDM.

2. Analisis Pengorganisasian Sertifikasi

Menurut Stoner et al., (Stoner et al., 1986), *“Organisasi ialah suatu proses di mana aktivitas kerja diatur dan diberdayakan melalui penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sebuah entitas organisasi.”* Adapun tahapan pengorganisasian sertifikasi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten.

- 1) Dalam pelaksanaan Uji Kompetensi beberapa jadwal diselenggarakan oleh vendor LSK (Lembaga Sertifikasi Kompetensi) sehingga perlu koordinasi dengan Pengembangan Talenta Banten

Pernyataan ini disampaikan oleh vendor LSK:

“Ya kami terima borongan pekerjaan mba, kemudian kami confirm kehadiran peserta, kalau tidak ada kontaknya ya kami tanya mba Tia nggih (Pengembangan Talenta Banten) soalnya data di Cermat kadang nomornya

ngga bisa dihubungi mba. Kami cuma terima daftar jadwal pelaksanaannya, pesertanya siapa saja namanya, terus kami confirm sesuai nggak skema nya karena kan kasian mba kalau yang diuji ternyata beda skema malah menyulitkan asesi.”

Pernyataan tersebut mengasumsikan bahwa sajian data aplikasi Cermat kurang informative.

Tahapan ini merujuk pada Pedoman Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Nomor 38 Tahun 2018 mengenai Prosedur Akreditasi dan Sertifikasi dalam Bidang Ketenagalistrikan Pasal 62 ayat (1) Untuk upaya menjalankan uji kompetensi Tenaga Teknik, Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik yang diakreditasi akan memberikan laporan tertulis kepada Direktur Jenderal mengenai:

- a. Lokasi pelaksanaan uji kompetensi;
 - b. Daftar anggota tim pelaksana uji kompetensi;
 - c. Daftar unit kompetensi yang akan diuji, sesuai dengan jabatan di bidang ketenagalistrikan;
 - d. Daftar peserta dalam uji kompetensi; dan
 - e. Rencana penjadwalan uji kompetensi.
- 2) Pemberian informasi pelaksanaan uji kompetensi Tenaga Teknik seperti yang disebutkan dalam ayat (1) harus dilakukan melalui sistem informasi secara daring (sistem online) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pelaksanaan.
 - 3) Untuk setiap kelompok uji kompetensi, anggota tim penguji yang dimaksud dalam pasal (1) subbagian d harus berjumlah antara 3 (tiga) hingga 5 (lima) orang.
 - 4) Selanjutnya Pengembangan Talenta Banten akan menyampaikan rencana undangan sertifikasi kepada user Tim PDKB dan Asesi untuk konfirmasi kehadiran asesi sesuai jadwal. Namun terkadang asesi berhalangan hadir sehingga Pengembangan Talenta Banten berkoordinasi dengan user tim PDKB untuk mengusulkan penggantinya.

Key Informan 4 menyatakan:

“Usulan sesuai prioritas yang kami tandai kemarin mba, kalau bisa lebih banyak yang segera tersertifikasi apalagi beberapa sudah kadaluarsa, boleh kalau ada tambahan kuota peserta agar usulan kami ditambahkan”

Pernyataan tersebut mengasumsikan bahwa beberapa sertifikasi pegawai tim PDKB kadaluarsa sehingga perlu dilakukan uji ulang. Selanjutnya pada tahap penambahan peserta tersebut oleh Pengembangan Talenta Banten terdapat kendala sesuai pernyataan Key Informan 2:

“Sudah diusulkan tapi ternyata konfirmasi dari vendor; yang bersangkutan belum terdaftar pada aplikasi Cermat sehingga belum bisa diusulkan”

- 5) Pendaftaran Penugasan atau reschedule Jadwal

Pernyataan tersebut semakin menegaskan bahwa sajian data aplikasi Cermat kurang informative. Kendala lainnya ialah ketidaksesuaian skema atau judul okupasi sertifikasi sehingga peserta konfirmasi tidak hadir.

Hal tersebut sudah dikonfirmasi kepada vendor dengan jawaban yang dinyatakan Key Informan 4 bahwa:

“Jika skema atau judul okupasi sertifikasi belum sesuai, mohon dapat dikonfirmasi secara bersurat paralel konfirmasi kepada pihak Unit Pelaksana Sertifikasi agar diganti peserta atau diganti skema atau judul okupasi sertifikasinya karena kami dapat datanya begitu”

Atas dasar case tersebut maka wawancara mendalam dilakukan kepada Key Informan 1 yang menjawab dengan menyatakan bahwa:

“Saya setiap pagi lho Mba, sudah ngingetin vendornya, tapi berulang kali begitu, kami ngurus se Indonesia tapi orangnya segini (petugas), makanya kami minta SDM lagi (keterbatasan SDM)”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa factor dari kendala tersebut ialah kesalahpahaman informasi antara Unit Pelaksana Sertifikasi dengan Vendor serta keterbatasan SDM (petugas) di Unit Pelaksana Sertifikasi sehingga kewalahan untuk melakukan double check.

3. Analisis Pelaksanaan Sertifikasi

Definisi dari pelaksanaan menurut Westa (1985: 17) ialah tindakan atau langkah-langkah yang diambil untuk mewujudkan semua kebijakan dan rencana yang telah dirumuskan dan disetujui, dengan menyediakan semua sarana, perlengkapan yang dibutuhkan, menentukan siapa yang bertanggung jawab, lokasi pelaksanaan, serta metode yang harus diterapkan.

Berdasarkan telaah dokumen Peraturan Menteri ESDM Nomor 38 Tahun 2018 mengenai Tata Cara Akreditasi dan Sertifikasi Ketenagalistrikan Pasal 61:

- (1) Demi mendapatkan Sertifikat Kompetensi Tenaga Teknik, calon peserta harus mengirimkan permohonan tertulis ke Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi, disertai dengan berkas-berkas yang diperlukan:
 - a. Salinan Kartu Tanda Penduduk (KTP) bagi Warga Negara Indonesia (WNI) atau paspor bagi Warga Negara Asing (WNA).;
 - b. Posisi pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi dalam sektor ketenagalistrikan
 - c. Penilaian mandiri atau sertifikat pelatihan yang relevan; dan
 - d. Riwayat hidup
- (2) Permintaan sebagaimana yang disebutkan pada ayat (1) dapat diajukan oleh individu, perusahaan, pemegang izin operasi, pemegang izin untuk penyediaan tenaga listrik, pemegang izin untuk layanan pendukung tenaga listrik, embaga pemerintah, atau pemilik instalasi pemanfaatan tenaga listrik.

Pasal 62:

1. Dalam konteks implementasi uji kompetensi Tenaga Teknik, Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi harus mengirimkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal informasi berikut:
 - a. Lokasi kegiatan uji kompetensi
 - b. Daftar peserta uji kompetensi.
 - c. Daftar unit kompetensi yang akan diuji sejalan dengan jabatan dalam sektor ketenagalistrikan.
 - d. Rencana jadwal uji kompetensi.
 - e. Rincian anggota tim pelaksana uji kompetensi.
 2. Penerapan uji kompetensi Tenaga Teknik seperti yang disebutkan di atas (poin 1), laporan harus diajukan melalui platform daring atau online paling lambat 7 hari kerja sebelum acara tersebut dilaksanakan, sesuai dengan poin
 3. Selain itu, setiap kelompok uji kompetensi perlu dibentuk oleh sejumlah anggota antara tiga hingga lima orang (pernyataan ke-3).
- (3) Vendor berkoordinasi pelaksanaan sertifikasi dengan Pengembangan Talenta Banten dan Asesi

Sesuai dengan telaah dokumen undangan sertifikasi beserta daftar nama asesi. Jumlah asesi yang diundang untuk mengikuti sertifikasi ialah 21 orang. Namun pada pelaksanaan sertifikasi terdapat asesi yang tidak hadir maupun tidak dapat mengikuti sertifikasi.

Menurut Key Informan 5 menyatakan bahwa:

“Mba saya baru 6 bulan di jabatan baru ini, kecuali kalau ada diklatnya dulu trus sertifikasi nggak apa – apa”

Pernyataan tersebut mengasumsikan bahwa Asesi merasa belum siap dalam melaksanakan sertifikasi

4. Analisis Pengawasan Sertifikasi

Sarwoto (sebagaimana dikutip dalam Febriani, (Febriani, 2005):12) menyatakan bahwa, ”Pengawasan ialah upaya manajer untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan sesuai dengan rencana yang sudah ada dan sasaran yang diharapkan.” Tahap hasil sertifikasi merupakan tahap akhir dari proses sertifikasi. Pusdiklat/ Unit Sertifikasi menerbitkan Sertifikat Kompetensi setelah sertifikasi dinyatakan selesai dan atau Lulus.

Sesuai Peraturan Menteri ESDM Nomor 46 Tahun 2017 mengenai Standarisasi Kemampuan Tenaga Teknik Ketenagalistrikan Pasal 34, ada beberapa ketentuan yang harus diikuti:

- (1) Setelah hasil penilaian dan pengujian oleh Tim Uji Tenaga Teknik seperti yang disebutkan pada Pasal 33 ayat (6), penanggung jawab teknik di Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi melaksanakan penilaian terhadap penerapan Sertifikasi Kemampuan.
- (2) Jika hasil penilaian seperti yang disebutkan dalam ayat (1) menunjukkan bahwa seseorang sudah kompeten, Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik

Akreditasi akan mengeluarkan Sertifikat Kemampuan kepada Tenaga Teknik dalam waktu maksimal 7 (tujuh) hari kerja setelah uji kemampuan selesai.

- (3) Namun, jika hasil penilaian seperti yang disebutkan dalam ayat (1) menunjukkan bahwa seseorang belum kompeten, Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi harus memberikan pemberitahuan tertulis beserta alasan-alasannya kepada Tenaga Teknik dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah uji kemampuan selesai.

Pasal 36

- (1) Jika Tenaga Teknik dianggap belum memiliki kompetensi, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 34 ayat (3), atau belum memenuhi syarat sesuai Pasal 35 ayat (3), mereka berhak untuk mengajukan banding secara tertulis kepada Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi. Permohonan banding harus diajukan dalam waktu tidak lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan tertulis dari Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi.
- (2) Keputusan banding oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi Tenaga Teknik Akreditasi, sebagaimana disebutkan di ayat (1), harus dilakukan secara obyektif dan netral, tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan banding diterima.
- (3) Jika hasil penyelesaian banding, seperti diatur di ayat (2), menentukan bahwa Tenaga Teknik tetap belum kompeten atau belum memenuhi syarat, maka Tenaga Teknik tersebut dapat dianggap kompeten atau memenuhi syarat jika mereka: a. Menyelesaikan pendidikan vokasi atau pelatihan dan dinyatakan lulus; atau b. Mengikuti uji kompetensi kembali dan berhasil.
- (4) Pengembangan Talenta Banten mengevaluasi dan merekap Sertifikat Kompetensi yang telah diterima dari Pusdiklat/ Unit Sertifikasi bahwa adanya keterbatasan SDM pada Pengembangan Talenta Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah dokumen, wawancara, dan observasi yang dilakukan peneliti, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Ketidaksesuaian pemanggilan peserta dan pilihan level skema okupasi uji kompetensi. Perencanaan sertifikasi yang belum tepat terutama ditemukan belum optimal system informasi aplikasi cermat dalam melaksanakan verifikasi usulan kebutuhan sertifikasi, selain itu kurangnya monitoring evaluasi Pengembangan Talenta Banten karena keterbatasan SDM. (2) Tingkat kehadiran Asesi untuk melaksanakan uji kompetensi. Pelaksanaan sertifikasi belum optimal dikarenakan ketidaksiapan asesi dalam mengerjakan sertifikasi (masa kerja di bidang baru, judul okupasi tidak sesuai, dan pernah melaksanakan sertifikasi tersebut). (3) Kurangnya pengawasan pada masa kadaluarsa sertifikasi. Ditemukan beberapa sertifikasi yang terlewat masa kadaluarsa sertifikasi sehingga perlu melaksanakan uji ulang disebabkan kurangnya pemantauan dan evaluasi data sertifikasi (sajian data

aplikasi Cermat belum optimal, keterbatasan SDM bidang Pengembangan Talenta Banten, dan awareness pegawai)

BIBLIOGRAFI

- Azmy, A. (2015). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai career ready professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220–232.
- Febriani. (2005). *Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung*. Bandung: Pascasarjana.
- George Robert Terry. (1958). *Edisi, direvisi. Universitas Columbia*. Penerbit, R.D. Irwin.
- Nababan, R., & Simarmata, B. F. (2020). *Implementasi Undang-Undang Ketenagalistrikan Terhadap PT. PLN (PERSERO) dan Peluang Swasta Dalam Industri Ketenagalistrikan Ditinjau Dari Perspektif Aspek Hukum Bisnis*.
- Putri, T. A., & Sitabuana, T. H. (2022). Pengawasan Pengelolaan Keuangan Negara Terhadap Badan Usaha Milik Negara (Bumn). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(7), 1003–1018.
- Rahmaniar, R. (2019). *Model FLASH-NR Pada Analisis Sistem Tenaga Listrik (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang)*.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Siagian, S. P. (1994). *Perencanaan Pembangunan. Suatu Eengantar*.
- Stoner, K. A., Sawyer, A. J., & Shelton, A. M. (1986). Constraints to the implementation of IPM programs in the USA: A course outline. *Agriculture, Ecosystems & Environment*, 17(3–4), 253–268.

Copyright Holder:

Masutiah Susilowati (2023)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

