

Perencanaan Sumber Daya Pemuda Lokal dalam Jabatan Manajerial Di Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) (Studi Kasus di PLTA Poso Energy)

Rutfiah Mangun¹, Jeni Kamase², Serlin Serang³.

¹Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso.

^{2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar

rutfiahm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk : (1). Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Lokal pada tingkat/level manajerial di PLTA Poso Energy, (2). Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia di PLTA Poso Energy dalam mengisi kebutuhan tenaga kerja pada tingkat manajerial pada PLTA. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode kualitatif yaitu mewawancarai informan kunci sebanyak 12 orang yang terdiri dari Manajer Umum dan Teknik 1 orang, Supervisor Senior 2 orang, supervisor muda 1 orang, karyawan tetap 3 orang dan karyawan kontrak 5 orang. Hasil dari pembahasan menunjukkan bahwa : (1) Bahwa pemuda local pada posisi manajerial belum ada, karena masih kurangnya pemuda local yang professional pada bidang kelistrikan, (2) Pemuda local lebih banyak menempati posisi Supervisor Muda (Sp.M) dan operator lapangan. (3) Kendala pemuda local dalam menempati posisi / level strategis manajerial dikarenakan tingkat pendidikan dan keahlian pemuda local masih kurang bahkan tidak ada. (4) PT. Poso Energy dalam proses perekrutan karyawan tetap berpedoman pada proses seleksi yang ketat. (5) PT. Poso Energy melaksanakan proses seleksi berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan standard dan prosedur perekrutmen yang ditetapkan. (6) PT. Poso Energy melakukan seleksi atau rekrutmen karyawan menggunakan 2 (dua) metode yaitu metode tertutup dilaksanakan untuk perekrutmen karyawan tetap dan metode terbuka untuk penyeleksian karyawan kontrak.

Kata Kunci : Perencanaan SDM, Pengetahuan, Keahlian.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1). To find out the planning of Local Resources at the managerial level at PLTA Poso Energy, (2). To know the planning of Human Resources at the Poso Energy Hydroelectric Power Plant in filling the workforce needs at the managerial level at the hydropower plant. This study uses primary data with qualitative methods, namely interviewing 12 key informants consisting of 1 General and Technical Manager, 2 Senior Supervisors, 1 young supervisor, 3 permanent employees and 5 contract employees. The results of the discussion show that: (1) that local youth in managerial positions do not yet exist, because there is still a lack of professional local youth in the electricity sector, (2) local youth are mostly in the position of Junior Supervisor (Sp.M) and field operators. (3) Constraints of local youth in occupying strategic managerial positions/levels because the level of education and expertise of local youth is still lacking or even non-existent. (4) PT. Poso Energy in the employee recruitment process is still guided by a strict selection process. (5) PT. Poso Energy carries out a selection process based on the company's needs with established recruitment standards and procedures. (6) PT. Poso Energy conducts employee selection or recruitment using 2 (two) methods, namely the closed method for recruiting permanent employees and the open method for selecting contract employees.

Keywords: Human Recource Planning, Knowledge, Expertise.

PENDAHULUAN

Perencanaan SDM sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, maka proses perencanaan SDM berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Sedangkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa datang, perencanaan SDM lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana bisnis di masa datang. Perencanaan SDM pada dasarnya dibutuhkan ketika perencanaan bisnis sebagai implementasi visi dan misi perusahaan telah ditetapkan. Visi perusahaan sebagai pemandu arah sebuah bisnis kemana akan menuju dan dengan strategi apa bisnis tersebut akan dijalankan. Berawal dari strategi bisnis tersebut kemudian strategi perencanaan SDM apa yang akan dipilih. Strategi SDM yang dipilih dan ditetapkan asangat menentukan kebutuhan SDM seperti apa yang akan diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Terdapat dua faktor yang turut mempengaruhi sebuah perencanaan SDM suatu organisasi. Nawawi mengemukakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan SDM yang dilakukan seperti: ekonomi nasional maupun global, sospolkum, teknologi, dan faktor pesaing. Keadaan ekonomi nasional maupun global secara keseluruhan turut mempengaruhi rencana strategi maupun rencana operasional organisasi dan tentu juga dibutuhkan adanya penyesuaian pada perencanaan SDM. Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan juga berpengaruh pada produktifitas dan kualitas sebuah organisasi. Makin tinggi kemajuan teknologi yang diadaptasi maka harus ada penyesuaian perencanaan SDM yang dimaksudkan mendapatkan kualifikasi SDM yang sesuai dengan karakteristik teknologi tersebut. Dalam era globalisasi yang kompetitif maka setiap organisasi dihadapkan pada tantangan persaingan yang berat. Untuk dapat bertahan maka organisasi membutuhkan SDM yang kompetitif pula. Persaingan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas juga dapat terjadi. Maka dari itu perencanaan SDM oleh organisasi menjadi sangat penting untuk dipersiapkan.

Disamping itu, faktor internal yang turut mempengaruhi seperti: rencana stratejik dan rencana operasional organisasi, anggaran untuk SDM, peramalan pembiayaan, pengembangan organisasi, desain organisasi dan desain pekerjaan. Kemampuan sebuah organisasi dalam menyediakan anggaran untuk memperkejakan SDM yang sesuai dengan kebutuhan, sangat besar pengaruhnya terhadap perencanaan SDM. Perencanaan SDM tentu harus disesuaikan dengan kemampuan finansial organisasi. Peramalan pembiayaan erat hubungannya dengan faktor anggaran yang telah disebut sebelumnya. Pengembangan yang dilakukan organisasi tentu akan mempengaruhi kebutuhan akan SDM yang akan dibutuhkan di masa mendatang maupun SDM yang telah dimiliki organisasi saat ini. Baik desain organisasi maupun desain pekerjaan adalah hasil penerjemahan rencana strategik dan rencana operasional agar organisasi berjalan efektif efisien. Pembangkit listrik merupakan salah satu dari infrastruktur energi yang akan dipercepat pembangunannya. Pembangkit listrik tersebut salah satunya mengandalkan tenaga uap yang dalam pembangunannya terbagi di beberapa daerah yang tersebar di Indonesia.

PLTA merupakan salah satu sumber yang pertama dari energi mekanik dan sumber daya energi terbarukan tertua di dunia. Pembangkit listrik tenaga air adalah bentuk sumber daya energi terbarukan, yang berasal dari air yang mengalir. Untuk menghasilkan listrik, maka sumber air yang digunakan sebagai sumber energi harus bergerak (air terjun atau air mengalir). Ketika air yang jatuh dari ketinggian tertentu akibat gaya gravitasi, maka di dalam air tersebut memiliki energi potensial yang dapat digunakan sebagai sumber energi listrik. Sebelum dikonversi menjadi energi mekanik oleh turbin, energi potensial yang digunakan dikonversi terlebih dahulu menjadi energi kinetik. Energi kinetik dari air kemudian memberikan daya dorong (tekanan) terhadap sudu atau baling-baling turbin, sehingga bentuk energi kinetik dari air dikonversi menjadi energi mekanik. Turbin tersebut digunakan untuk menggerakkan rotor generator yang kemudian mengkonversi energi mekanik menjadi energi listrik dan sistem ini disebut pembangkit listrik tenaga air. PLTA Poso adalah pembangkit energi terbarukan terbesar di Indonesia Timur dengan kapasitas 515 megawatt. PLTA tersebut dibangun di Poso, Sulawesi Tengah. PLTA Poso menjadi pembangkit peaker yang akan dioperasikan selama waktu beban puncak di sistem Sulawesi Bagian Selatan. Direktur Utama PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN, Darmawan Prasodjo, menyebutkan pembangkit yang memanfaatkan aliran air Sungai Poso ini bertepatan dengan momentum banyak industri smelter yang masuk ke sistem kelistrikan PLN di Sulawesi bagian selatan. Kebutuhan industri pada listrik hijau berupa salah satu syarat ekspor akhirnya dapat dipenuhi dengan masuknya PLTA Poso dalam sistem Sulawesi.

PLTA Poso merupakan pembangkit yang dibangun dan dioperasikan oleh produsen listrik swasta (Independent Power Producer / IPP) PT. Poso Energy, anak usaha Kalla Group. Nantinya, pembangkit ini masuk dalam pengawasan PLN Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. Dengan begitu, pembangkit ini dapat beroperasi dengan kapasitas penuh pada jam puncak sepanjang tahun. PLTA Poso juga mampu start-stop dengan cepat, ditambah dengan sinkronisasi yang dapat dilakukan dalam waktu kurang dari 15 menit. Pembangkit juga mampu merespons perubahan beban dengan cepat sehingga memperbaiki kualitas listrik pada sistem jaringan. Berbeda dengan PLTA umumnya yang menggunakan konsep waduk, PLTA Poso menggunakan sistem pengelolaan run-off river (ROR). Sistem ini tetap mempertahankan aliran sungai selama 24 jam, hanya menggunakan bendungan atau tanggul berukuran cukup kecil sebagai penahan atau gerbang air dengan cara diversi sedikit ke sekitar sisi sungai, lalu terjunkan ke turbin, kemudian kembalikan lagi pada sistem sungai. PLTA Poso menyumbang sekitar 10,69 persen dari total bauran energi baru terbarukan atau EBT sistem kelistrikan Sulawesi Bagian Selatan. Pembangkit ini juga mampu menurunkan biaya produksi listrik sehingga menjadi bukti pengembangan EBT makin kompetitif. Pembangkit ramah lingkungan ini telah terinterkoneksi dengan saluran transmisi 275 kV ke Provinsi Sulawesi Selatan. Tak hanya itu, PLTA Poso juga telah tersambung dengan saluran transmisi 150 kV dari pembangkit ke Kota Palu Sulawesi Tengah. Sulawesi merupakan wilayah yang menjadi titik pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi masyarakat yang daerahnya dibangun PLTA, antara lain mendorong tumbuhnya perekonomian bagi masyarakat sekitar seperti menambah lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Misalnya masyarakat yang

dahulu berprofesi sebagai petani dapat bekerja di PLTA. Pembangunan PLTA ini sangat penting dan berguna demi memenuhi kebutuhan hidup manusia. Semua itu dapat dilakukan dengan baik apabila memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku. Harapan tersebut juga bermanfaat para pemuda lokal di lokasi tersebut. Mereka dapat berharap, dengan berdirinya industri tersebut, mereka memiliki kehidupan yang lebih baik lagi. Para pemuda bisa ikut terlibat dalam aktifitas industri dengan menjadi tenaga kerja yang berpenghasilan tinggi. Namun dapat dipertanyakan, apakah pemuda lokal di lokasi atau wilayah di mana PLTA ini berada mampu memenuhi kriteria tenaga kerja yang potensial terutama pada posisi tingkat manajerial yang sesuai dengan kebutuhan industri. Diperkirakan industri ini akan menyerap ribuan tenaga kerja dalam aktifitasnya. Keadaan ini tentu menjadi semangat baru bagi para pemuda yang tinggal di sekitar lokasi proyek, karena tentunya mereka akan dengan mudah terlibat pada aktifitas industri tersebut. Hal ini disebabkan di daerah ini terdapat sekitar 3.600 jiwa pada kelompok usia 15 sampai dengan 30 tahun atau sekitar 25 % dari total jumlah keseluruhan penduduk di kecamatan, data [BPS Pamona Utara Dalam Angka, \(2021\)](#).

Kelompok usia ini merupakan kelompok usia yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu wilayah, karena pada kelompok usia yang dikategorikan pemuda ini sedang aktif-aktifnya mencari jati diri seperti pada bidang pendidikan dan pekerjaan. Jika para pemuda di suatu wilayah memiliki motivasi terhadap pendidikan yang tinggi, terus mengembangkan keahlian dan memiliki etika yang baik, tentu saja wilayah tersebut akan lebih mudah untuk menerima kemajuan secara positif dan lebih cepat mengalami perkembangan. Tetapi disebagian wilayah lain, ketiga faktor ini saja tidak cukup. Banyak faktor lain yang menjadi alasan para pemuda kurang berperan dalam pengembangan wilayahnya. Padahal jika para pemuda lokal bisa diberdayakan dengan baik, hal ini tentu saja mendatangkan keuntungan pada semua pihak. Salah satu keuntungan pemuda lokal bisa diberdayakan di wilayahnya membuat pemuda di wilayah tersebut tetap bertahan, sehingga mengurangi perpindahan penduduk terutama dari desa ke kota. Selain itu, perekonomian wilayah tersebut dapat meningkat, infrastruktur secara perlahan bisa membaik dan fasilitas desa semakin bertambah. Tentunya keadaan ini akan membantu pemerintah dalam proses pengembangan wilayah dan pencapaian tujuan pembangunan, yaitu kesejahteraan.

Wilayah yang terus berkembang dan berada dalam lingkungan yang sejahtera tentu menjadi harapan masyarakat yang di wilayahnya menjadi titik pembangunan industri. Harapan tersebut juga menghampiri para pemuda lokal di lokasi tersebut. Mereka berharap, dengan berdirinya industri tersebut, mereka memiliki kehidupan yang lebih baik lagi. Para pemuda bisa ikut terlibat dalam aktifitas industri dengan menjadi tenaga kerja yang berpenghasilan tinggi. Namun sangat disayangkan, sumber daya pemuda lokal di lokasi ini belum mampu memenuhi kriteria tenaga kerja terutama pada tingkat manajerial yang sesuai dengan kebutuhan industri tersebut, baik saat konstruksi sedang berlangsung maupun setelah beroperasinya industri. Berdasarkan data dan informasi awal (informasi sementara) yang diperoleh peneliti dari beberapa orang yang akan menjadi informan pada penelitian ini, secara asumsi peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran pemuda lokal hanya bisa mengisi kebutuhan tenaga kerja pada divisi terendah, sedangkan pada tingkat manajerial dan

pengawas masih dikuasai oleh pemuda pendatang. Padahal jika para pemuda lokal bisa diberdayakan dengan baik, hal ini tentu saja mendatangkan keuntungan pada semua pihak. Salah satu keuntungan pemuda lokal bisa diberdayakan di wilayahnya membuat pemuda di wilayah tersebut tetap bertahan. Tentunya, pemuda lokal diharapkan memiliki pendidikan tinggi, memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan etika yang baik. Dengan begitu, pemuda lokal mampu bersaing dengan pemuda pendatang sehingga mengurangi beban perusahaan dalam merekrut karyawan dari daerah lain karena pemuda lokal telah memiliki potensi luar biasa yang mampu bekerja sebagai karyawan industry / perusahaan di wilayah ini pada masa yang akan datang. Dari latar belakang yang diperkuat oleh asumsi sementara tentang peran dan posisi pemuda lokal di perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Air yang berada di Desa Sulewana Kabupaten Poso, maka peneliti mengangkat judul Tesis “Perencanaan Sumber Daya Pemuda Lokal Dalam Jabatan Manajerial di Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Poso Energy”

LANDASAN TEORI

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Perencanaan SDM merupakan upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam apa yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Semua organisasi / perusahaan harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Pada era seperti sekarang ini, masa depan sangat sukar diprediksi karena perubahan yang terjadi sangat cepat dan massif. Segala aktivitas manajemen selalunya dimulai dengan perencanaan. Seperti pepatah dalam teori manajemen yaitu “jika kita gagal dalam rencana maka kita akan merencanakan kegagalan”. Dikarenakan hal tersebut maka perencanaan khususnya yang terkait dengan sumber daya manusia, juga menjadi suatu keharusan. Aktivitas perencanaan SDM dimulai dengan peramalan kebutuhan SDM beserta analisis pekerjaannya, kemudian analisis kesesuaian antara SDM dengan lowongan yang tersedia, [Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si](#) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, (2018).

Menurut G. R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) menyatakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan - tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”. Menurut M. Manullang dalam [R. Supomo dan Eti Nurhayati \(2018\)](#) menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. [Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si](#) dkk dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, (2018), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.

Pemuda

Mentalitas pemuda, menurut H.A.R. Tilaar, ternyata begitu dipengaruhi oleh aspek pendidikan. H.A.R. Tilaar memandang bahwa pemuda bukanlah kajian baru dalam sejarah. Hal ini terbukti dari masa Yunani Kuno dimana terdapat kasus seorang filsuf, Socrates, yang dituduh merusak jiwa pemuda yang masih rawan sehingga dianggap berbahaya bagi tata hidup masyarakat. Ajaran ajaran Socrates dianggap racun bagi jiwa pemuda yang masih labil sehingga mudah diselewengkan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2009 tentang kepemudaan pada pasal 1 ayat 1 menjelaskan, pemuda adalah warga Negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun. Warga Indonesia yang dimaksud meliputi laki-laki dan perempuan dengan batasan umur tersebut. Secara internasional, WHO menyebut pemuda sebagai "young people" dengan batas usia 10-24 tahun, sedangkan usia 10-19 tahun disebut "adolescenea" atau remaja. International Youth Year yang diselenggarakan tahun 1985, mendefinisikan penduduk berusia 15-24 tahun sebagai kelompok pemuda. Definisi yang kedua, pemuda adalah individu dengan karakter yang dinamis, bahkan bergejolak dan optimis namun belum memiliki pengendalian emosi yang stabil. [Mulyana \(2011\)](#) Definisi pemuda adalah individu yang memiliki karakter dinamis, artinya bisa memiliki karakter yang bergejolak, optimis, dan belum mampu mengendalikan emosi yang stabil. UU No. 40 Tahun 2009, pasal 1. tentang kepemudaan mendefinisikan pemuda sebagai warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16-30 tahun.

Merujuk dari pengertian pemuda tersebut, pemuda lokal adalah laki-laki maupun perempuan Warga Negara Indonesia yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun dan memiliki identitas seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) yang telah terdaftar di administrasi kependudukan berdomisili disuatu wilayah kabupaten yang terfokus pada kecamatan dalam wilayah kajian dan memperoleh pengakuan masyarakat sebagai seorang yang tinggal dan hidup di lingkungan mereka dengan mengikuti nilai dan norma budaya masyarakat setempat. Ketika wilayah tersebut menjadi kajian suatu permasalahan, maka yang menjadi objek sebagai pemuda lokalnya adalah mereka yang memiliki syarat usia tersebut dan berdomisili diwilayah kajian berdasarkan identitas kependudukannya. Pemuda lokal disuatu wilayah sangat menentukan perkembangan wilayah tersebut. Terlebih lagi di wilayah tersebut memiliki SDM pemuda yang berkualitas dan memiliki ruang dan kesempatan untuk bekerja dengan baik. Namun sebaliknya, kurangnya lapangan kerja atau kesempatan kerja serta tingginya tingkat pengangguran dikalangan generasi muda dan mengakibatkan berkurangnya

produktivitas nasional dan memperlambat kecepatan laju perkembangan pembangunan nasional serta dapat menimbulkan berbagai problem sosial lainnya.

Pendidikan

Berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 menerangkan pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Seperti yang tertera didalam UU No.20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan, yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan Negara.

Menurut Prof. H. Mahmud Yunus dan Martinus Jan Langeveld mengatakan pendidikan adalah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi. Menurut H. Horne, pendidikan adalah proses yang terus menerus (abadi) dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada Tuhan, seperti termanifestasi (terwujud) dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia. Setiap negara maju tidak akan pernah terlepas dengan dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan dan mengharumkan negaranya. Ki Hajar Dewantara sebagai bapak pendidikan Nasional Indonesia mengatakan pendidikan tersebut adalah merupakan tuntutan didalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksud dari pendidikan yaitu menuntun segala kodrat yang ada pada anak-anak tersebut agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan Tujuan pendidikan nasional menurut Tap. MPR No. 11/MPR/1993 menjelaskan, Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian mandiri, tangguh, maju, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, bertanggung jawab dan berproduktif serta beretos kerja professional.

Pengertian Industri PLTA

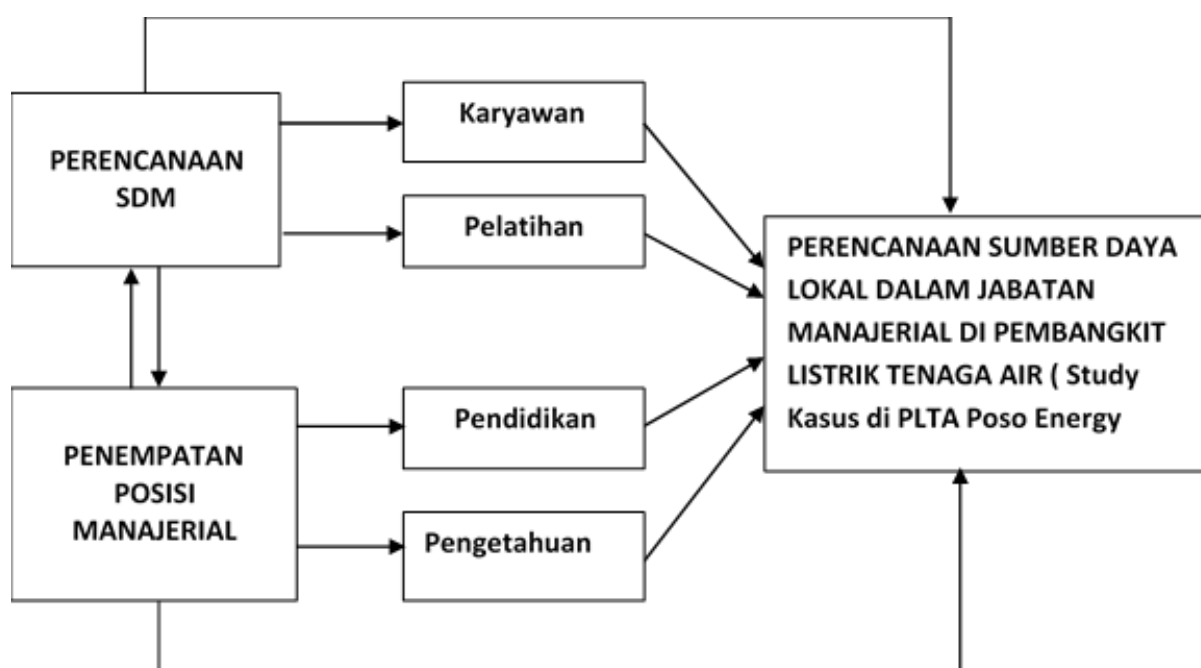
Pembangkit Listrik Tenaga Air adalah pembangkit yang mengandalkan energy potensial dan kinetic dari air untuk menghasilkan energy listrik. Pada tahun 2015 tenaga air menghasilkan 16.6% total listrik dunia dan 70% dari seluruh energy terbarukan. Dan diperkirakan akan naik 3.1% per tahun sampai 25 tahun ke depan. Tenaga air dihasilkan di 150 negara, dan kawasan Asia-Pasifik menghasilkan 33% tenaga air global tahun 2013. China adalah produsen tenaga air terbesar (920 TWh

tahun 2013) menyumbang 16,9% kebutuhan listrik domestik. Ongkos listrik tenaga air relatif rendah, menjadikannya sumber yang kompetitif untuk energi terbarukan. Pembangkitnya tidak menghabiskan air, tidak seperti pembangkit batu bara atau gas. Ongkos listrik rata-rata untuk pembangkit berukuran lebih dari 10 megawatt adalah 3 - 5 sen dolar AS per kilowatt-jam. Dengan bendungan dan reservoir juga membuatnya sumber listrik yang fleksibel karena listrik yang dihasilkan dapat dinaikkan atau diturunkan sesuai kebutuhan. Ketika sebuah kompleks tenaga air dibangun, maka tidak menghasilkan limbah langsung dan tingkat gas rumah kaca yang relatif lebih rendah daripada pembangkit listrik berbahan bakar fosil. Bentuk utama dari pembangkit listrik jenis ini adalah generator yang dihubungkan ke turbin yang digerakkan oleh tenaga kinetik dari air.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian [Setiadi, \(2013\)](#). Kerangka atau model konseptual yang sering juga disebut kerangka pemikiran ialah sebuah model yang ditunjukkan dalam bentuk diagram yang memperlihatkan struktur dan sifat hubungan logis antar variabel penelitian yang telah diidentifikasi dari teori dan temuan-temuan hasil review artikel akan digunakan dalam menganalisis masalah penelitian [Sekaran, \(2006\)](#). Yang dimaksud dengan hubungan logis dalam hal ini ialah pengenalan variabel dependen, variabel independen dan variabel lainnya. Berdasarkan dari beberapa pendapat dan penjelasan tersebut, maka hubungan antara variabel yang di teliti dapat digambarkan berdasarkan bagan sebagai berikut:

Gambar II. 1 Alur Kerja Kerangka Pemikiran Penelitian



HIPOTESIS

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis atau peneliti dengan mengacu pada data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia alias KBBI, hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat (teori, proposisi, dan sebagainya) meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan; anggapan dasar.

Hipotesis didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis mempunyai paling tidak salah satu dari beberapa fungsi sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Dari permasalahan yang ada, dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

Perencanaan Sumber Daya Lokal pada posisi tingkat manajerial di PLTA Poso Energy belum bisa berjalan secara maksimal dikarenakan SDM Lokal masih kurang memenuhi criteria dan persyaratan perusahaan.

Strategi perencanaan Sumber Daya Manusia di PLTA Poso Energy dalam mengisi kebutuhan tingkat manajerial pada PLTA di lakukan berdasarkan potensi dan kualifikasi pendidikan, kemampuan personal dan pengetahuan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan studi kasus. Selanjutnya, studi kasus memberikan batasan yang lebih bersifat teknis dengan penekanan pada ciri-cirinya. Berdasarkan batasan tersebut dapat dipahami bahwa batasan studi kasus meliputi: sasaran penelitiannya dapat berupa manusia, peristiwa, latar, dan dokumen. Sasaran-sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing dengan maksud untuk memahami berbagai kaitan yang ada di antara variabel-variabelnya. Oleh karena itu, dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif dijalankan dari fenomena-fenomena atau gejala yang berlaku dilapangan yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang bisa saja berubah-ubah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Deskriptif, dengan berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung di lapangan.

Sumber data yang menjadi rujukan penelitian ini adalah data primer yang diolah dari karyawan lokal yaitu kemampuan dan pengetahuan karyawan berdasarkan wawancara dan observasi. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Selain data primer peneliti juga menggunakan data sekunder yaitu data yang di dapat dari beberapa informan yang dipilih dengan menetapkan kriteria-kriteria khusus terhadap informan penelitian. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan (observasi), wawancara, catatan lapangan dan studi dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari. Pemuda lokal yang terlibat sebagai tenaga kerja akan dikaitkan dengan divisi pekerjaannya dan variabel lainnya seperti pendidikan, keahlian, etika dan lainnya. Analisis data tersebut disesuaikan dengan jawaban-jawaban informan, selanjutnya akan dibuat analisis SWOT. Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Proses ini (strengths, weaknesses, opportunities, dan threats) melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matrik SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (strengths) mampu mengambil keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (weaknesses) yang mencegah keuntungan (advantage) dari peluang (opportunities) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (strengths) mampu menghadapi ancaman (threats) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (weaknesses) yang mampu membuat ancaman (threats) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru. Sebagai penutup, peneliti membuat kesimpulan sehingga mudah untuk dipahami sehingga mampu terkomunikasikan dengan baik kepada para pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di PLTA Poso Energy dalam mengisi kebutuhan tenaga kerja pada tingkat manajerial?

Proses operasional perusahaan setelah selesai konstruksi tentunya membutuhkan SDM dengan kriteria pendidikan, keahlian dan pengalaman yang telah ditentukan oleh perusahaan. Biasanya, kebutuhan tenaga atau karyawan pada posisi yang membutuhkan pengalaman dan keahlian umumnya perusahaan menggunakan tenaga kerja/SDM yang memang merupakan pegawai tetap dari perusahaan yang telah bekerja pada bidang yang sama di daerah lain. Maju tidaknya operasional dalam suatu perusahaan sangat banyak ditentukan oleh tenaga kerja yang memiliki pemahaman terhadap pengolahan bisnis tersebut. Sumberdaya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam mengoperasikan perusahaan. Pengolahan sumberdaya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting dan bahkan proses prerkrutan tenaga kerja yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumberdaya manusianya (mulai dari proses prerkrutan, pendidikan, dan pelatihan, job description yang jelas, sistem upah atau gaji yang tepat, adanya jenjang karir atau pengembangan staf, dan lainnya). Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource development.

Departemen sumber daya manusia memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan / forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan sebagainya.

Persiapan perencanaan guna memenuhi rencana SDM dalam sistim penyeleksian tenaga kerja atau karyawan harus dipikirkan secara baik dan matang, hal ini seperti dari hasil pernyataan infoman berikut:

“Dalam perencanaan perekrutmen karyawan, perusahaan melakukan dengan secara matang, ini karena kami harus mendata posisi ataupun devisi apa yang perusahaan butuhkan pada saat pengumuman lowongan. Apalagi dalam menghadapi pembangunan proyek Poso 3 ataupun mega proyeknya Poso Energy, jadi pihak perusahaan betul betul melakukan perekrutan karyawan yang kompeten pada masing masing devisi” (HANS, 51 Thn. Kepala Kesekretariatan)

2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/job description dan juga spesifikasi pekerjaan/job specification. PT. Poso Energy dalam rangka penempatan SDM adalah bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Konsep yang diterapkan ini sama yang dikemukakan dengan Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada apa dan siapa. Apa maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang didasarkan uraian pekerjaan tersebut., hal ini termuat dalam hasil wawancara peneliti dengan infoman sebagai berikut: “dalam hal perekrutan dan penempatan karyawan kami sebagai manajemen perusahaan tetap berpedoman pada proses seleksi yang ketat terutama pada posisi posisi strategis, beda dengan proses rekrutmen karyawan pada bagian lapangan atau karyawan biasa. Kalau proses seleksi karyawan biasa kami tidak terlalu ketat dan selektif”. (RB. 68 Tahun, Supervisor Senior SDM).

Dalam pelaksanaan perekrutmen pegawai/karyawan PT. Poso Energy menggunakan dua metode antara lain sebagai berikut (berdasarkan wawancara dengan Manajer Operasional dan Teknik):

a. Metode Tertutup

Metode ini dilakukan perusahaan untuk merekrut karyawan tetap. Informasi ini biasanya jarang terekspos keluar dan waktunya sangat pendek. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga sehingga banyak orang / pekerja yang tidak berkesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tetap.

b. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar. Biasanya metode ini hanya diberlakukan untuk menjadi karyawan lepas atau karyawan kontrak.

3. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup atau (cv) curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya PT. Poso Energy sebelum melakukan penyeleksian karyawan, melakukan penyortiran berkas administrasi pelamar, setelah itu berkas di pisahkan masing masing berdasarkan divisi atau bagian yang diumumkan. Setelah semua berkas dipisah berdasarkan kebutuhan pihak perusahaan melakukan penyortiran ulang, setelah itu pihak perusahaan baru memanggil pelamar untuk melakukan tahapan selanjutnya yaitu tahapan test tertulis dan wawancara. Dari hasil dari test tertulis dan wawancara baru pihak perusahaan mengumumkan karyawan yang di terima atau tidak berdasarkan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan informan berikut: "Kami pihak perusahaan setelah melakukan rapat dalam hal persiapan untuk analisis kebutuhan pegawai, lalu mengumumkan secara terbuka untuk lowongan pekerjaan. Semua berkas lamaran dipilah oleh tim lalu tim dari perusahaan menyeleksi berkas pelamar berdasarkan divisi atau bagian yang mereka lamar, setelah itu berkas di sortir ulang apakah layak atau tidak untuk ke tahap selanjutnya. Setelah itu kami baru menghubungi pelamar berdasarkan berkas mereka untuk melakukan seleksi tahap berikutnya" (RB. 68 Tahun, Supervisor Senior SDM).

4. Pengembangan dan evaluasi karyawan

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi. Tenaga kerja yang bekerja di PT. Poso Energy harus di tanamkan untuk menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tidak lagi bingung. Pihak perusahaan dalam menunjang peningkatan pengetahuan dan keahlian para karyawan tetap memberikan arahan dan pembekalan kepada tenaga kerja sesuai bidang dan divisi masing masing, ini bertujuan agar karyawan dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya serta untuk meningkatkan kinerja yang ada. Dalam perjalanan operasional lima tahun terakhir pihak PT Poso Energy secara rutin melakukan evaluasi kinerja para karyawan karena proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi, hal senada disampaikan oleh informan sebagai berikut: "Memang dalam proses kelanjutan kontrak kerja dengan karyawan (non karyawan tetap) kami tetap

melakukan evaluasi terhadap kinerja mereka, karena dalam 5 -7 tahun bagi karyawan yang kinerjanya bagus kami akan mengangkat mereka menjadi karyawan tetap sesuai kebutuhan perusahaan karena tidak semua karyawan di sini akan diangkat menjadi karyawan tetap” (HS. 68 Tahun, Supervisor Senior SDM). Begitupun juga pada Informan lain yang kami berikan pertanyaan yang sama seperti di atas mengatakan hal yang sama: AHR. 35 tahun, Karyawan Lapangan menyatakan bahwa: “ada juga teman teman yang dulunya karyawan lepas di angkat menjadi karyawan tetap perusahaan dan itu rata rata mereka yang punya izasah sarjana dan kerjanya bagus”

5. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Kedepannya karyawan lokal akan mendapatkan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan, karena sudah dari 5 (lima) tahun terakhir ini pihak perusahaan secara berkala mentandatangani kerja sama dengan beberapa universitas yang ada di region Sulawesi seperti Universitas Tadulako, Universitas Samratulangi dan Universitas yang berada di Propinsi Sulawesi Barat. Kerjasama ini menyangkut beberapa point penting seperti ; Memberikan Beasiswa kepada siswa siswi yang ada di kabupaten Poso khususnya pemuda dan pemudi Kecamatan Pamona Utara untuk masuk jurusan Elektro dan mesin yang nantinya setelah selesai study dapat mengabdikan ilmu dan keahliannya di perusahaan, memberikan kesempatan kepada mahasiswa teknik jurusan elektro dan mesin untuk melakukan praktek lapangan di perusahaan dua kali setahun untuk pengenalan dengan peralatan dan mesin turbin pembangkit listrik yang ada. Ini bertujuan agar karyawan lokal yang bekerja di devisi ini dapat melihat dan memahami sistim kerja turbin. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan sebagai berikut: “Kami dari Perusahaan tetap memberikan kesempatan kepada pemuda lokal. Karena untuk 10 atau 15 tahun kedepan tidak menutup kemungkinan banyak pemuda lokal yang menduduki jabatan SP bahkan manajer. Yaaa... tidak selamanya tenaga yang menduduki posisi manajer dan Supervisor Senior di sini akan berada di perusahaan terus, pasti akan mengalami masa purna”. (BS. 66 thn, Manajer Ops. Dan Teknik).

6. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan tahapan kenaikan jabatan dalam suatu pekerjaan. Hal ini merupakan aspek yang penting bagi para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini perusahaan yang profesional akan menetapkan jenjang karir yang pasti bagi para karyawannya (Farchan, 2008). Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status,

posisi, atau kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan karyawan. Program pengembangan karir merupakan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam meningkatkan performa kerja. Program pengembangan karir ini tidak harus berupa kegiatan-kegiatan besar yang rumit, melainkan cukup dengan cara-cara sederhana seperti program pelatihan.

Peran strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi sumber daya manusia baik dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusiawi. Dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi SDM untuk pengelolaan organisasi. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Berbagai kompetensi ini tentu hanya dimiliki oleh seorang pimpinan yang mau bekerja keras dan memiliki kemampuan tinggi. Berdasarkan pendapat di atas, maka perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan pegawai dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan pegawai berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. PT. Poso Energy telah menyusun berbagai strategi manajemen SDM dalam kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentunya, SDM yang berkompetensilah yang bisa menduduki posisi-posisi strategis diperusahaan ini. SDM yang berkompeten tersebut sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dan memiliki kriteria-kriteria tertentu. Oleh karena itu, pemuda lokal diharapkan untuk terlebih dahulu mengetahui persyaratan SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan, kemudian berupaya mencapai atau menjadi SDM yang berkompeten sesuai dengan kriteria yang diperlukan oleh perusahaan tersebut.

Kesimpulan

1. Bahwa posisi manajerial pada PT. Poso Energy belum ada, hal ini dikarenakan masih kurangnya atau belum adanya pemuda lokal yang profesional dan ahli pada bidang kelistrikan, serta tidak adanya pemuda lokal yang memiliki tingkat pendidikan di bidang kelistrikan.
2. Dalam rangka peningkatan kompetensi karyawan, pihak perusahaan menandatangani MOU dengan beberapa Universitas di region Sulawesi yang disebut “Kampus Merdeka” yang tujuannya untuk sharing pengetahuan di bidang kelistrikan dan mesin. Ini dilaksanakan 2 kali dalam setahun.
3. Pemuda lokal lebih banyak menempati posisi Supervisor Muda (Sp.M) dan operator lapangan. Posisi manajerial yang paling tinggi ditempati oleh pemuda lokal sekarang baru 1 (satu) yaitu posisi Supervisor Senior (Sp. S).
4. Kendala pemuda lokal dalam menempati posisi / level strategis manajerial di PT. Poso Energy dikarenakan tingkat pendidikan dan keahlian pemuda lokal masih kurang bahkan bisa di bilang tidak ada.

Hasil dari pembahasan Perencanaan Sumber Daya Manusia di PLTA Poso Energy dalam mengisi kebutuhan tenaga kerja perusahaan adalah:

1. Dalam proses persiapan dan seleksi tenaga kerja pihak PT. Poso Energy telah melakukannya dengan melakukan analisis kebutuhan perusahaan.
2. Dalam hal perekrutan dan penempatan karyawan, manajemen perusahaan Poso Energy tetap berpedoman pada proses seleksi yang ketat terutama pada posisi posisi strategis, beda dengan proses rekrutmen karyawan pada bagian lapangan atau karyawan biasa. Dalam pelaksanaan perekrutmen pegawai / karyawan PT. Poso Energy menggunakan dua metode antara lain yaitu Metode Tertutup dan Metode Terbuka.
3. PT. Poso Energy sebelum melakukan penyeleksian karyawan, Selama Proses perekrutan karyawan PT. Poso Energy melaksanakan proses seleksi berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan standard dan prosedur perekrutmen yang ditetapkan.
4. Dalam perjalanan operasional lima tahun terakhir pihak PT Poso Energy secara rutin melakukan evaluasi kinerja para karyawan karena proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.
5. Perusahaan juga tetap memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai dan karyawannya yang di anggap berprestasi.
6. PT. Poso Energy dalam meningkatkan jenjang karir para karyawan tetap berkomitmen dan tetap berpedoman pada tahapan dan aturan yang ada, yaitu dengan memberikan reward dalam hal promosi jabatan dan menaikkan pendapatan karyawan sesuai dengan keadaan keuangan perusahaan.

Saran

Diharapkan perusahaan terus memberikan kesempatan peningkatan karir seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi sehingga pemuda lokal bisa terus meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar bisa menduduki posisi strategis di perusahaan yang menjalankan industri tersebut.

PT. Poso Energy diharapkan terus melakukan pemberdayaan dan dukungan terhadap kemajuan pemuda lokal dengan cara pemberian pelatihan untuk peningkatan keahlian dan mengalokasikan sebagian dana CSRnya untuk beasiswa pemuda lokal agar bisa memiliki pendidikan yang tinggi. Serta dalam aplikasinya, perusahaan terus mendampingi pemuda tersebut dalam pemilihan jurusan dan pengembangan kompetensi pemuda lokal yang terkait dengan operasional.

PT. Poso Energy dalam melakukan rekrutmen, hendaknya tidak melihat secara subjektif, dimana yang memiliki hubungan dekat (keluarga) dengan komisaris atau direksi menempati priorotas yang lebih dibandingkan mereka yang datang dari luar kedekatan keluarga. Hal itu dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar professional dan mumpuni baik secara kompetensi dan praktik. Selain itu, hal yang perlu dilakukan oleh PT. Poso Energy dalam melakukan rekrutmen dan menempatkan karyawan harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang pernah ditempuh. Yaitu dengan menerapkan prinsip *the right man on the right place*. Karena dalam konsep ini, menekankan kepada perusahaan atau kepada

lembaga yang melakukan perekrutan terhadap karyawan baru, agar memperhatikan latar belakang pendidikan. Agar tidak terjadi ketimpangan antara jenis pekerjaan dan latar belakang pendidikan, yang pada akhirnya akan merepotkan pekerjaan dari karyawan itu sendiri, yang belum memahami secara detail tentang jenis pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- DR. Taufiqurokhman. 2008. Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Dr. Mahmudah Enny W. 2019. Sumber Daya Manusia. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif. Gaung Persada, Jakarta.
- John Foeh. Dr. Prof, dkk (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktif Aplikatif). Jakarta: Nila Cakra
- Mahmudah Enny W.Dr. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Copyright © pada UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Muh. Ilham Alim B. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Daeng Rimakka Makassar Tour & Travel. Tesis: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nurdin Batjo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Aksara Timur. Makassar Sulawesi Selatan
- Olvit Olniwati Kayupa. 2019. Dampak Sebelum dan Sesudah Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air Terhadap Kondisi Sosial dan Ekonomi Masyarakat Sulewana Kecamatan Pamona Utara Kabupaten Poso. Tesis Universitas Tadulako Sulawesi Tengah.
- Priyono. 2007. Pengantar Manajemen. Sidoarjo: CV. Zifatama Publising.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: 2 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian kualitatif, dan RD. Bandung:
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sihotang, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita
- Siangan, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Salaa, Jiske. (2015) Peran Ganda Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud. Jurnal Hoslistik. 15, No. 08.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan pengembangan SDM. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tap MPR Nomor: 11/MPR/1953. Tentang Tujuan Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 1984 tentang perindustrian.
- Veitzal. Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: DanTeori Praktek Jakarta: Raja Grafindo Presada.