

## *Abstract*

Energy has become a basic need for the community, to meet the energy needs, especially electricity, the government has planned to add electricity through ruptl 2019-2028 with a mix of 23% renewable energy. PT PJB as a company engaged in the supply of electricity has to be able to meet the national electricity needs, one of which is renewable energy.

The EBT Division of PT PJB is given authority and responsibility by the company to develop EBT. Organizational limitations and competencies possessed by EBT in developing its business, thus requiring the role of other business units. PT PJB UP Cirata as PT PJB's business unit in supplying electricity with a new type of renewable energy has the opportunity to be involved in the business development activities of the EBT division. Due to the business development of the EBT division for the next 5 years focusing on solar power plants (PLTS), it is necessary to develop competency-based human resources for PT PJB UP Cirata to meet the PLTS maintenance activities that will be built by the Division.

By using the strategic HR maturity concept developed by garavan, PT PJB UP Cirata's HR development strategy is focused on the maturity level of Learning culture, Integration with organizational mission, Top Management Support, Line Manager Commitment, Instructor Expansion and Evaluation Emphasis because it has an important influence on the successful development . The results of the HR development plan are the Development of the Blended Learning Learning System, expanding instructors by recruiting and developing internal instructors and HRD functions by creating an acceleration team for competency acceleration.

Keywords: Electrical energy, strategic development

## Abstrak

Energi telah menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat, untuk mencukupi kebutuhan energi terutama energi listrik, pemerintah telah mencanangkan penambahan energi listrik melalui RUPTL 2019-2028 dengan bauran untuk energi baru terbarukan 23%. PT PJB sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyediaan listrik mempunyai harus mampu memenuhi kebutuhan energi listrik nasional salah satunya energi baru terbarukan.

Divisi EBT PT PJB diberikan kewenangan dan tanggungjawab oleh perusahaan untuk mengembangkan EBT. Keterbatasan organisasi dan kompetensi yang dimiliki oleh EBT dalam pengembangan bisnisnya, sehingga membutuhkan peran dari unit bisnis lain. PT PJB UP Cirata sebagai unit bisnis PT PJB dalam penyediaan energi listrik jenis energi baru terbarukan mempunyai peluang untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan bisnis divisi EBT. Dikarenakan pengembangan bisnis divisi EBT 5 tahun kedepan fokus kepada pembangkit listrik tenaga surya (PLTS), maka perlu pengembangan berbasis kompetensi bagi SDM PT PJB UP Cirata agar memenuhi kegiatan pemeliharaan PLTS yang akan dibangun oleh Divisi.

Dengan menggunakan konsep kematangan strategik SDM yang dikembangkan oleh Garavan, strategi pengembangan SDM PT PJB UP Cirata difokuskan kepada tingkat kematangan budaya Belajar, Integrasi dengan misi organisasi, Dukungan Manajemen Puncak, Komitmen Manajer Lini, Perluasan Instruktur dan Penekanan Evaluasi karena memiliki pengaruh penting dalam keberhasilan pengembangan. Hasil rancangan pengembangan SDM adalah Pengembangan Sistem Pembelajaran *Blended Learning*, perluasan instruktur dengan cara merekrut dan mengembangkan instruktur internal dan fungsi HRD dengan membuat tim akselerasi percepatan kompetensi.

Kata kunci : Energi listrik, pengembangan strategik