

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1.1.1 Gambaran Singkat PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Sejarah listrik di Indonesia berawal saat cahaya listrik mulai bersinar di wilayah Indonesia pada akhir abad XIX, pada jaman Pemerintahan Hindia Belanda.

Sejarah pembangunan kelistrikan di wilayah Indonesia terjadi sebagai berikut :

- 1) Elektrifikasi di wilayah Kota Batavia sekitartahun 1883 merupakan *Stads Bedruff* yang dikelola oleh Pemerintah Daerah setempat dengan nama *Electricil Bedruff* Batavia.
- 2) Elektrifikasi di wilayah Kota Medan sekitar tahun 1903 sebagai *Stads Bedruff* yang dikelola oleh Pemda dengan nama *Electriciteit Bedruff* Medan (Deli).
- 3) Elektrifikasi di wilayah Kota Surabaya sekitar tahun 1907 merupakan *Stads Bedruff* yang dikelola oleh Pemda dengan nama *Electriciteit Bedruff* Surabaya.

Tahun-tahun berikutnya, dikatakan bahwa kelistrikan antara lain dibangun di Palembang dalam kaitannya dengan usaha Pertambangan Minyak, sedangkan di Ambon dan Makasar untuk kepentingan militer.(sumber : www.pln.co.id)

Beberapa perusahaan listrik yang berpusat di Belanda didirikan di beberapa Wilayah Indonesia (umumnya pembangkit listrik), maka pendistribusian tenaga listrik oleh pemerintah daerah dialihkan kepada perusahaan listrik swasta.

Dalam perang Dunia II, semua perusahaan listrik di Wilayah Indonesia secara otomatis berada di bawah kekuasaan dan pengawasan tentara Jepang.

Perusahaan Listrik Belanda yang berada di bawah pengawasan Angkatan Darat Jepang dijadikan Perusahaan Listrik Jepang dengan nama sebagai berikut :

- 1) *Jawa Denki Jigyokosha* dengan kantor pusat di Jakarta
- 2) *Seibu Jawa Denki Sha* di Wilayah Jawa Barat
- 3) *Chobu Jawa Denki Sha* di Wilayah Jawa Tengah
- 4) *Tobu Jawa Denki Sha* di Wilayah Jawa Timur
- 5) Cabang-cabang yang lainnya tetap seperti semula

Pengambilan alih Pimpinan Perusahaan Listrik pertama-tama terjadi pada tanggal 21 September 1945 di Pusat (*Jawa Denki Jezypp Kosaka*) Jakarta oleh Kesatuan Aksi Karyawan Listrik, setelah gagalnya rapat tanggal 19 September 1945 dan dalam hari berikutnya pengambilan alih meluas ke daerah lainnya seperti Perusahaan Listrik di daerah Surabaya, Semarang, Bandung, Yogyakarta dan berbagai kota lainnya di pulau Jawa atau luar pulau Jawa. (sumber : www.pln.co.id)

Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh Indonesia berhasil mengambil alih pimpinan dari Perusahaan Listrik Penguasa Jepang secara keseluruhan dapat diambil dan diselesaikan pada pertengahan bulan Oktober 1945. Perusahaan-perusahaan listrik yang telah ada diambil alih dari penguasa Jepang kemudian oleh Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diserahkan kepada Pemerintah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga di Jakarta. (sumber : www.pln.co.id)

Dengan penetapan pemerintah RI No. 1 SD/1945 tanggal 27 Oktober 1945 merupakan hari dan tanggal yang sangat bersejarah bagi karyawan Listrik generasi 1945, karena hari tersebut ditetapkan sebagai hari jadi Listrik yang telah diperolehnya melalui perjuangan pengambil alihan yang cukup berat dan banyak meminta pengorbanan baik yang gugur maupun yang cacat dan kehilangan harta terjadi di seluruh Indonesia sebagai manifestasi perjuangan, karyawan listrik ikut mengisi dan mempertahankan proklamasi Kemerdekaan Indonesia.

Selama revolusi kemerdekaan daerah yang diduduki Belanda tentunya dikuasai oleh mereka. Dalam salah satu persetujuan hasil Konferensi Meja Bundar Negeri Belanda antara lain ditetapkan bahwa kecuali Perusahaan Milik Pemerintah (*Lends Waterkracht Berdjven* atau LWB), semua perusahaan Listrik dikembalikan pada pemiliknya sebelum perang, ialah Perusahaan Listrik Belanda seperti antara lain HV. ANIEM, NV. GEBEO, NV. OGEM dan sebagainya kecuali pembangkitan tenaga listrik yang semula LWB tetap dikuasai Pemerintah Republik Indonesia dengan nama PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA Panupetel / Direksi Pembangkitan yang bernaung di bawah Direktorat Jenderal Ketenagaan Kementerian PUT.

Tuntutan Nasionalisasi Perusahaan Listrik Belanda merupakan salah satu Program Organisasi Buruh (SBLGI) non-Vaksentral. Dalam melaksanakan program perjuangannya masalah Nasionalisasi Perusahaan Listrik oleh Ketua Umum PB SELGI Kobarsih dibawa ke forum Dewan Perwakilan Rakyat dan menjadi “Mesi Sisik Joyosukarto Cs” yang diterima dengan aklamasi oleh sidang DPR pada tahun 1945 atas dasar habisnya konsensi yang diberikan Perusahaan Listrik Belanda.

Pelaksanaan nasionalisasi terhadap perusahaan Listrik NV. OGEM untuk Jakarta dan Cirebon terjadi pada tanggal 1 Januari 1954 , sedangkan untuk NV. ANIEM terjadi pada tanggal 1 November 1954 untuk pelistrikan wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah.

Setelah kedua perusahaan listrik dinasionalisasikan, maka terbentuklah “PENUDITEL” sebagai pusatnya adalah Direksi Distribusi dan Penupatel dengan pusatnya adalah Direksi Pembangkitan yang keduanya di bawah Direktorat Jenderal Ketenagaan Kementerian PUT.

Tahun 1957 karena tuntutan kembalnya Irian Barat menjadi sengketa dan menimbulkan bentrokan senjata, maka semua Perusahaan Listrik yang masih oleh perusahaan asing, diambil alih oleh para karyawan, kemudian diserahkan pemerintah. Untuk pengelolaan selanjutnya pemerintah mambantu Dewan Direksi yang anggotanya terdiri dari Direktur Penditel, Direktur Penupatel, Direktur Eks NV. GEBEO, Diretur eks NV. ANIEM dan Sekjen PUT yang bertindak sebagai Ketua Dewan Direktur. Sebagai tindak lanjut setelah pembentukan Dewan Direktur, maka untuk mempersatukan kelistrikan di seluruh wilayah Indonesia menjadi PENUDITEL, PENUPUTEL, dan eks PERUSAHAAN LISTRIK yang diambil alih pada tahun 1957 oleh pemerintah kemudian dimasukan dalam suatu wadah dalam Pimpinan Umum Perusahaan Listrik yang dibentuk berdasarkan pada Landasan Undang-undang No. 19 tahun 1960 dengan Keputusan Menteri PUT No. 16/1/PO tanggal 20 Mei 1961. (sumber : www.pln.co.id)

Pada tahun 1965 Struktur Organisasi Perusahaan Listrik Negara di seluruh wilayah Indonesia ditetapkan menjadi 14 kesatuan wilayah dengan cabang-cabang yang terdiri dari :

- 1) 12 Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi Distribusi
- 2) 1 Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi Pembangkitan
- 3) 1 Perusahaan Listrik Negara Gas

Gas, pada tahun 1965 dengan peraturan PUT No. 9/PRT/1964 PPU Perusahaan Listrik Negara dibekukan dan dengan peraturan No. 1/PRT/1965 ada dua perusahaan listrik dan dipecah menjadi :

- 1) Perusahaan Listrik Negara (Perusahaan Listrik Negara)
- 2) Perusahaan Gas Negara (PGN)

Dengan struktur organisasi khusus Perusahaan Listrik Negara yang baru ditetapkan 15 buah kesatuan wilayah eksploitasi dimana masing-masing eksploitasi termasuk Sektor Pembangkitan.

Berdasarkan PP No. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, maka Perusahaan Listrik Negara mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas, dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan pengumuman yang dikeluarkan pemerintah, Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi IX diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Milik Negara Distribusi Jawa Barat. Dengan adanya PP No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang pengalihan bentuk perusahaan , maka Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat menjadi Perusahaan Persero dengan nama PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak 30 Juni 1994 sesuai dengan akta pendirian.

1.1.2 Peran, Fungsi, Kedudukan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)

1) Peran dan Fungsi PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan perusahaan pemegang kuasa ketenagalistrikan yang berperan sebagai sarana penyediaan tenaga listrik berupa pembangkitan, penyaluran, pendistribusian tenaga listrik, juga sebagai sarana pelayanan kepada pelanggan energi listrik.

Dalam usaha penyediaan tenaga listrik, PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) melakukan kegiatan perencanaan pembangunan, pengoperasian dan pemeliharaan sarana penyedia tenaga listrik yang meliputi pembangkit listrik transmisi listrik yang meliputi pembangkit listrik, transmisi listrik, gardu listrik, dan pendistribusian listrik. Dengan usaha tersebut, PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) dapat memenuhi kebutuhan energi listrik bagi kegiatan industri, usaha komersial, rumah tangga dan sosial. (sumber : www.pln.co.id)

Peranan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) berpengaruh besar bagi masyarakat umum, dimana peran PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah memenuhi kebutuhan pengguna listrik baik rumah tangga maupun industri, melaksanakan usaha kelistrikan untuk kesejahteraan masyarakat, menjaga kualitas produk agar para konsumen merasa puas dengan pelayanan yang telah diberikan.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan sebaik-baiknya untuk kepuasan pelanggan, di

mana PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) mempunyai fungsi sebagai berikut :

1) Fungsi Bisnis / Memupuk Keuntungan

Kegiatan usaha berdasarkan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangan dalam jangka panjang.

2) Fungsi Sosial / Agen Pembangunan

Kegiatan baik yang bersifat program pembangunan sebagaimana layaknya maupun yang bersifat sosial dan perintis dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat, sekalipun kegiatan tersebut tidak mendapatkan keuntungan.

2) Kedudukan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Perubahan status PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) berdasarkan Hukum PP RI No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berpengaruh langsung terhadap administrasi perusahaan.

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) APJ Bandung, sebagai unsur pelaksana dalam bidang pelayanan ketenagalistrikan yang dipimpin oleh seorang Manajer yang bertanggung jawab kepada General Manager PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, membawahi :

Secara garis besar struktur organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

- 1) Unsur Pimpinan, yaitu General Manager
- 2) Unsur Pembantu Pimpinan

- a) Manajer Perencanaan
 - b) Manajer Niaga
 - c) Manajer Distribusi
 - d) Manajer Keuangan
 - e) Manajer SDM dan Organisasi
 - f) Manajer Komunikasi, Hukum dan Administrasi
- 3) Unsur Pengawasan, yaitu Auditor Internal

Adapun deskripsi jabatan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

1) Unsur Pimpinan, yaitu General Manager

- a) Memimpin, mengurus, mengelola distribusi sesuai dengan maksud dan tujuan distribusi dengan senantiasa meningkatkan daya guna dan hasil guna dari distribusi
- b) Melaksanakan kebijakan umum dalam mengurus distribusi yang telah digariskan oleh Direksi.
- c) Menyiapkan rencana kerja tahunan distribusi lengkap dengan anggaran keuangan secara tepat waktu.
- d) Mengelola dan mengendalikan seluruh kegiatan berdasarkan kebijakan Direksi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- e) Mengendalikan rencana tugas para Manajer Bidang dan Kepala Audit Internal.
- f) Menguasai dan mengurus kekayaan ndistribusi.
- g) Menetapkan kebijakan distribusi di bidang perencanaan dan pengembangan sarana pendistribusian tenaga listrik dan sumber daya manusia.

2) Unsur Pembantu Pimpinan

a) Manajer Perencanaan

1. Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL), Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJP), dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP).
2. Menyusun rencana pengembangan sistem ketenagalistrikan.
3. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja.
4. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.
5. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan peyandang dana, baik secara bilateral maupun multilateral.
6. Menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
7. Menyusun rencana pengembangan aplikasi sistem informasi.
8. Mengendalikan aplikasi-aplikasi teknologi informasi.
9. Menyiapkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) pengelolaan aplikasi sistem informasi.
10. Menyusun laporan Manajemen
11. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta penetapan pengaturannya.

b) Manajer Niaga

1. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.

2. Menyusun rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
3. Mengevaluasi harga jual listrik.
4. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
5. Menyusun strategi dan pengembangan pelayanan pelanggan.
6. Menyusun standar an produk pelayanan.
7. Menyusun ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS) serta kontrak jual beli tenaga listrik.
8. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
9. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan Instansi vertikal.
10. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
11. Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
12. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
13. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
14. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

c) Manajer Distribusi

1. Menyusun rencana pengembangan sistem jaringan distribusi dan membina penerapannya.
2. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi dan membina penerapannya.

3. Menyusun SOP untuk penerapan dan pengujian peralatan distribusi, serta SOP untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
4. Menyusun desain standar konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
5. Mengevaluasi susut energi listrik dan gangguan pada sarana pendistribusian tenaga listrik serta sarana perbaikannya.
6. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
7. Menyusun kebijakan manajemen jaringan distribusi dan kebijakan manajemen perbekalan distribusi serta membina penerapannya.
8. Menyusun pengembangan serta komunikasi dan otomatisasi operasi jaringan distribusi.
9. Menyusun regulasi untuk penyempurnaan Data Induk Jaringan (DIJ).
10. Memantau dan mengevaluasi DIJ.

d) Manajer Keuangan

1. Mengendalikan aliran kas pendapatan dan membuat laporan rekonsiliasi keuangan.
2. Mengendalikan anggaran investasi dan operasi serta rencana aliran kas pembiayaan.
3. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit serta menyusun laporan keuangan konsolidasi.

4. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dn penghapusan asset.
5. Melakukan pengelolaan keuangan.
6. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

e) Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan Organisasi

1. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya.
2. Menyusun kebijakan manajemen SDM dan mengelola pelaksanaannya.
3. Menyusun kebijakan pengembangan SDM dan mengelola pelaksanaannya.
4. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan pengembangan SDM.
5. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

f) Manajer Komunikasi, Hukum dan Administrasi

1. Menyusun kebijakan dan mengelola komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan baik internal maupun eksternal.
2. Menyusun kebijakan dan mengelola fasilitas kerja sistem pengamanan dan manajemen kantor.
3. Menyusun kebijakan K3, lingkungan dan *community development*.
4. Menyusun kebijakan administrasi.

5. Menyusun dan mengkaji produk-produk hukum dan peraturan-peraturan perusahaan.
6. Menyusun advokasi dalam bisnis energi listrik dan ketenagakerjaan.
7. Menyusun standar fasilitas kantor.
8. Mengelola asset tanah dan bangunan serta sarana kerja.
9. Mengelola kesekretariatan dan rumah tangga kantor induk.
10. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

1.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) melalui Visi, Misi dan Moto yang dapat membawa perusahaan menuju keberhasilan dalam melaksanakan usahanya . Adapun Visi, Misi dan Moto PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), adalah sebagai berikut :

1) Visi Perusahaan

Diakui menjadi Perusahaan Kelas Dunia yang tumbuh **berkembang, unggul dan terpercaya** dengan bertumpu pada potensi insani.

2) Misi Perusahaan

- a) Melakukan bisnis kelistrikan dan bidang usaha terkait yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan, karyawan dan pemegang saham.
- b) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.
- c) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

d) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

Dalam meningkatkan semangat kerja para pegawainya, PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) memiliki filosofi, yaitu :

“ Mempunyai Komitmen yang tinggi terhadap kepentingan pelanggan dengan menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya penting perusahaan “

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) juga memiliki delapan Sendi Pelayanan berdasarkan SK Menpen No. 18/1993 dalam melayani pelanggannya, yaitu :

- 1) Kesederhanaan
- 2) Kejelasan dan kepastian
- 3) Keamanan dan kenyamanan
- 4) Keterbukaan
- 5) Efisiensi
- 6) Ekonomis
- 7) Keadilan yang merata
- 8) Ketepatan waktu

1.2. Latar Belakang Penelitian

Pada hakekatnya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting di dalam suatu perusahaan. Selain itu manusia diperlukan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Tanpa peranan manusia kegiatan organisasi tidak dapat dilaksanakan.

Menghadapi liberalisasi perdagangan dan investasi tahun 2003, peran sumber daya manusia sangat penting. Hanya mereka yang berkemampuan kompetitif yang bisa bersaing dan bertahan. Dalam era

ini dibutuhkan manusia yang berkemampuan nalar tinggi, kreatif, serta inovatif. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) Indonesia masih tergolong ke dalam indeks *Low Human Development*. Menurut (IMD) tahun 2000, yaitu menduduki peringkat ke-45 (dari 47 negara) dalam hal daya saing. Padahal Singapura berada pada posisi no.2 dan Malaysia serta Thailand masing-masing pada urutan ke-25 dan ke-23. Daya saing ditentukan oleh mutu SDM. Ditinjau dari segi mutu SDM, Indonesia menduduki peringkat 46. SDM Indonesia ternyata kurang menguasai sains dan teknologi, dan kurang mampu secara manajerial. Dalam kedua hal ini Indonesia mendapat nomor urut 42 dan 44.(www.worldpress.com).

Penguasaan sains dan teknologi oleh SDM dalam dunia globalisasi saat ini dapat tercapai oleh SDM yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan akibat kemajuan teknologi yang semakin canggih menyebabkan perusahaan dituntut memiliki SDM yang mampu menyerap informasi dengan cepat dan dapat menyesuaikan kemampuan dengan perkembangan teknologi, informasi dan sistem kerja. Dalam dunia usaha, dampak dari globalisasi adalah semakin ketatnya persaingan dikarenakan peluang usaha yang ada dapat dengan mudah diketahui oleh pihak lain, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan usaha yang sama. Hal ini berlaku pula dalam kegiatan usaha yang dimiliki oleh pemerintah, seperti BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Dalam dunia usaha, pada umumnya perusahaan mengharapkan setiap kegiatan usahanya dilakukan dengan cara kerja yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dan menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, diperlukan suatu pengelolaan khusus yang berada di bawah manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi merupakan asset berharga bagi perusahaan. Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut : fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, dan pengalaman manusia.(Wirawan, 2012 : 1)

Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Sebagai konsekuensinya, dalam menjalankan roda bisnisnya pihak manajemen perusahaan hendaknya memberikan porsi lebih banyak terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja dan produktivitas SDM suatu perusahaan diharapkan akan tercapai melalui salah satu upaya yang dilakukan perusahaan, yaitu pemberian kompensasi. Marwansyah (2012 : 269) mengatakan bahwa : “kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (*benefit*) dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi”.

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 di kemudian 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.

Kompensasi diharapkan akan berdampak pada efisiensi internal dalam artian pendayagunaan personal yang optimal dan efisiensi eksternal yang bukan hanya memenuhi kebutuhan organisasi kerja tetapi juga dapat menimbulkan dampak sosial dan psikologis yang lebih mendalam dan dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat.(Sumber : http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia)

Kualitas SDM suatu perusahaan yang baik akibat pemberian kompensasi, baik kompensasi financial maupun non financial diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja pegawai ditentukan oleh adanya perhatian terhadap kebutuhan para pegawai, dalam hal ini berupa kompensasi.

Pemberian kompensasi menurut Handoko (2012 : 155) salah satu cara yang digunakan oleh Departemen Personalialia untuk :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja,
- 2) Meningkatkan Motivasi kerja,
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Fenomena yang terjadi saat ini dalam dunia usaha tenaga listrik, baik PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan perusahaan listrik swasta, adalah manajemen perusahaan berupaya meningkatkan seluruh sumber daya yang dimiliki guna dapat memenuhi permintaan akan tenaga listrik untuk kebutuhan konsumen. (sumber : Humas PT. PLN DJBB)

Saat ini, baik PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) maupun perusahaan listrik swasta terus melakukan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA) dan inovasi teknologi agar

pada tahun 2012 mendatang, bersama-sama dapat memenuhi seluruh tenaga listrik yang dibutuhkan konsumen. Untuk mengantisipasi masalah krisis sumber daya alam, pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah RI Nomo4 Tahun 2010 tentang Penugasan kepada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) untuk melakukan percepatan pembangunan tenaga listrik dengan menggunakan energy batu bara dan gas (Sumber : wawancara dengan Pihak Humas).

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) merasakan pada saat ini sumber daya yang dimiliki masih harus ditingkatkan lagi, sehingga berbagai cara dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Kendala kinerja sumber daya manusia yang belum sesuai harapan, sebagai indikator terlihat dari pernyataan Direktur Utama PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN), yaitu : Proyek-proyek pembangkit listrik swasta (*Independent Power Producer/IPP*) generasi II atau periode 2005-2009 menemui kendala, yaitu dari total 126 IPP, hanya 18 IPP yang terbilang sukses membangun pembangkit listrik”.

Indikator lainnya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dari data pemasangan sambungan listrik baru yang belum mencapai target, yaitu baru bisa terealisasi 75 % dari seluruh permintaan yang ada. Kendala tersebut juga disebabkan faktor lain selain kinerja pegawai, yaitu ketersediaan sumber energy listrik. Selain itu masih besarnya nilai tunggakan yang merupakan implikasi bahwa kinerja belum maksimal (Sumber : Majalah Sinergi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat, Maret-April 2010).

Sedangkan Kinerja yang diharapkan menghadapi *World Class Service* (WCS), salah satunya adalah meningkatkan kinerja sesuai standar *World Class Service* (WCS).

Salah satu pendorong. peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah pemberian kompensasi. Saat ini masalah kompensasi di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat, salah satunya adalah banyaknya pernyataan dan usulan karyawan yang mengharapkan kenaikan gaji (Sumber : Majalah Fokus, Februari 2010).

Melihat betapa pentingnya pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai, dan serta-merta produktivitas juga meningkat, maka penelitian tentang pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan, khususnya pemberian kompensasi dan kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten. Oleh karena itu, masalah penelitian ini diarahkan pada bagaimana kinerja pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten, dalam kaitannya dengan pemberian kompensasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT & BANTEN".

1.3. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini dilakukan kajian dari data 2 tahun sebelumnya yakni data dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2009 sebagai tolak ukur penelitian mengenai pemberian kompensasi dan kinerja pegawai pada tahun 2010, beberapa masalah pada penelitian saat ini yang perlu dikaji

di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten., dirumuskan yaitu :

- 1) Seberapa tinggi pemberian kompensasi finansial berdasarkan persepsi pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.?
- 2) Seberapa tinggi pemberian kompensasi non finansial berdasarkan persepsi pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.?
- 3) Seberapa tinggi kinerja pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten ?
- 4) Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui pemberian kompensasi finansial di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.
- 2) Untuk mengetahui pemberian kompensasi non finansial di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten
- 3) Untuk mengetahui kinerja pegawai di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.

- 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Penelitian Secara Teoretis

Secara teoretis penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten.

1.5.2. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

- 1) Memberikan manfaat bagi manajemen PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten sebagai masukan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Menjadi sarana bagi peneliti untuk memahami, mendalami, dan mempelajari praktek dari manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum dan pengaplikasian secara khusus dalam suatu organisasi yang nyata di lapangan.
- 3) Bagi pihak-pihak lain, dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian yang dilakukan dan terangkum dalam skripsi ini dibagi menjadi beberapa sub bab, yaitu :

- Bab I : Pendahuluan, menguraikan tentang tujauan terhadap obyek studi, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.
- Bab II : Tinjauan Pustaka, berisikan mengenai teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia; pengertian Sumber Daya Manusia; pengertian, tujuan dan jenis organisasi; pengertian, tujuan dan uraian mengenai kompensasi dan kinerja pegawai.
- Bab III : Metode Penelitian, menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini; meliputi : metode yang digunakan; operasionalisasi variabel penelitian; teknik pengumpulan, pengolahan dan analisis data
- Bab IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan, menguraikan tentang sejarah, misi dan visi serta tujuan perusahaan; serta membahas tentang hasil wawancara dengan perusahaan dan hasil pengolahan dan analisis data kuesioner

Bab V : Kesimpulan Dan Saran, berisi tentang hasil kesimpulan penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan.