

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT PLN (Persero)

Perusahaan listrik Negara atau yang lebih dikenal dengan sebutan resminya yaitu PT PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Tahun 1957 merupakan awal dari pengelolaan dan penguasaan penyediaan tenaga listrik diseluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. Maka pada tanggal 17 Desember 1957 GEBOEO “*Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng*” diambil ahli oleh Pemerintah Indonesia yang dikukuhkan dengan Peraturan No.86 Tahun 1958 dan juga PP No.18 Tahun 1959 tentang penentuan dibentuknya Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda. Pada tahun 1961 berdasarkan PP No.67 tahun 1961 dibentuknya Badan Pimpinan Umum PLN (BPU-PLN) sebagai wadah dalam kesatuan pimpinan PLN. Kemudian istilah PLN Bandung diganti dengan PLN Eksploitasi XI di seluruh Jawa Barat kecuali DKI Jaya dan Tangerang. Berdasarkan PP No.18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan pengumuman yang di keluarkan Pemerintah PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat. Dengan adanya PP No.23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994, tentang pengalihan bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat menjadi Perusahaan Persero dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak 30 Juni 1994 sesuai dengan akta pendirian. (*Sumber: www.pln.co.id*).

Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat merupakan kantor pusat wilayah yang bertugas mendistribusikan tenaga listrik kepada konsumen, baik konsumen perumahan, rumah tangga maupun konsumen industri yang dibantu oleh 17 Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan satu Unit Pelaksana dan Pengatur Disribusi (UP2D). (*Sumber: www.pln.co.id*).

1.1.2 Profil Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat (UP2D)

Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat bertempat di Jalan Ir. Soekarno No.03 Bandung 40111. Unit ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pengoperasian, pengaturan, dan pengendalian sistem distribusi tenaga listrik di wilayah Bandung Raya dan sekitarnya. Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi ini memiliki struktur organisasi didalamnya, Antara lain: Manajer Bagian Fasilitas Operasi, Manajer Bagian Operasi Sistem Distribusi, Manajer Bagian Pemeliharaan, serta Manajer Bagian Keuangan, SDM dan Organisasi. Semua bagian tersebut di bawah kewenangan kantor pusat PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. (*Sumber: www.pln.co.id*).

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

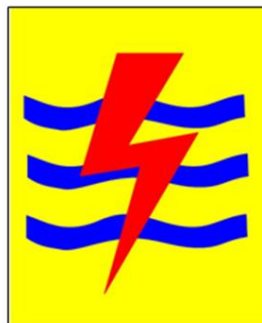
Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertindak terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham,
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat,
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi,
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.4 Logo Perusahaan

PT PLN (Persero) mempunyai logo perusahaan yang menjadi ciri khusus antara BUMN satu dengan lainnya, logo tersebut bisa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: PT PLN (Persero) UP2D Jawa Barat

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Elemen-elemen dasar lambang / logo Perusahaan Listrik Negara terdiri dari:

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna dan diharapkan bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi masyarakat. Berwarna kuning keemasan melambangkan keagungan Tuhan Yang Maha Esa, serta bergerak dan bertindak cepat serta melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya, selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi pelanggan. Berwarna merah darah melambangkan keberanian dalam melaksanakan tugasnya untuk melaksanakan pembangunan serta kedinamisan gerak laju perusahaan bersama tiap insan perusahaan.

c. Tiga gelombang

Melambangkan arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Berwarna biru laut melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia.

1.1.5 Budaya Organisasi PT PLN (Persero)

a. Saling Percaya

Berpikir dan berperilaku positif, saling menghargai pendapat dan gagasan yang berbeda, objektif dan transparan, serta saling menjalin hubungan yang harmonis satu sama lain.

b. Integritas

Sikap jujur dan menjaga komitmen antara anggota perusahaan, memberikan keteladanan, adil dan bertanggung jawab, mengaku keterbatasan dan netral dalam berpolitik.

c. Peduli

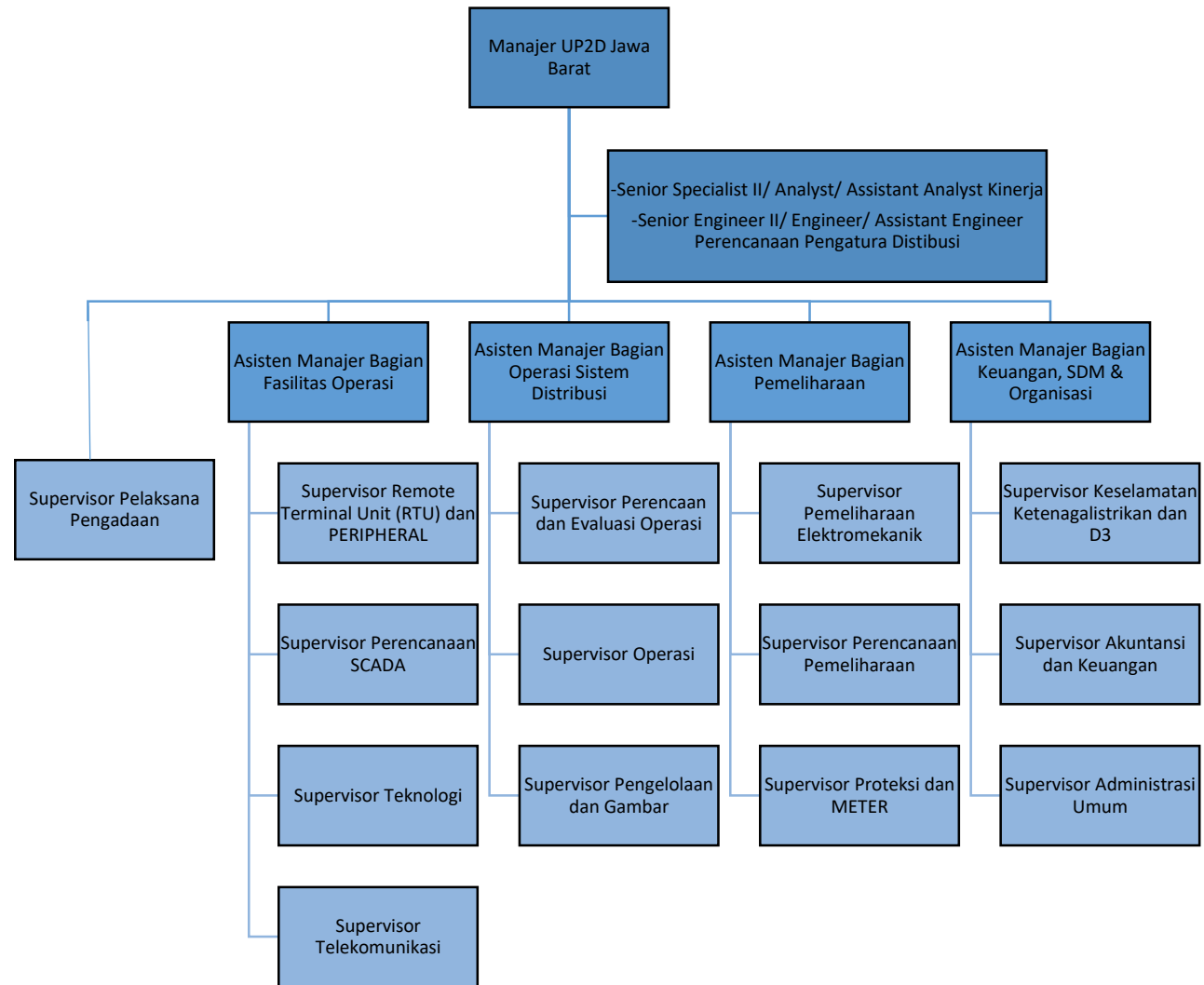
Sikap saling membantu, memotivasi dan memberikan perhatian, santun, ramah dan terbuka, menjaga citra dan memberikan pelayanan yang terbaik, serta saling mengingatkan bila ada yang melanggar aturan.

d. Pembelajaran

Memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan, meningkatkan kompetensi secara terus menerus (belajar berkesinambungan), berbagi ide, informasi dan pengalaman, serta melakukan inovasi dan mendorong perubahan.

1.1.6 Struktur Organisasi Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat

Struktur organisasi merupakan komponen penting yang dibuat oleh perusahaan dan memuat hal-hal mengenai pembagian tugas, kewenangan, dan kewajiban masing-masing anggota perusahaan. Susunan dan tingkatan dalam organisasi yang dimiliki PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.2 berikut ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi UP2D

Sumber: Data Intenal SDM 2018

1.1.7 Uraian Tugas Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat

- 1) Manager UP2D Jawa Barat: bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan usaha dan ketenagalistrikan secara terarah, efektif dan efisien.
- 2) Senior specialist II/Analyst: mengawasi fungsi dan realisasi kinerja perusahaan di bidang non teknik.
- 3) Senior engineer II/Engineer: mengawasi fungsi dan realisasi kinerja perusahaan di bidang teknik.
- 4) Manager Bagian Fasilitas Operasi: menjalankan fungsi *support* peralatan penunjang pengoperasian aset teknik Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi.
- 5) Manager Bagian Operasi Sistem Distribusi: melaksanakan pengoperasian aset teknik Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi.
- 6) Manager Bagian Pemeliharaan: melaksanakan evaluasi perencanaan scada, perencanaan, dan pemeliharaan serta meter.
- 7) Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi: memastikan fungsi keuangan, SDM dan administrasi berjalan dengan baik.
- 8) Supervisor Pelaksana Pengadaan: memastikan pengoperasian berjalan dengan baik.
- 9) Supervisor Remote Terminal Unit (RTU) dan PERIPHERAL: Memastikan peralatan *support* maneuver berjalan dengan baik.
- 10) Supervisor Perencanaan Scada: melaksanakan pengoperasian aset teknik Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi.
- 11) Supervisor Teknologi Informasi: memastikan seluruh kegiatan yang terkait aspek sistem teknologi informasi Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi.
- 12) Supervisor Telekomunikasi: memastikan seluruh peralatan penunjang komunikasi berjalan dengan baik.
- 13) Supervisor Perencanaan dan Evaluasi Operasi: merencanakan beban ketersediaan agar kinerja dan target perusahaan sesuai dan berjalan dengan baik.
- 14) Supervisor Operasi: memastikan kegiatan pengeoperasian berjalan dengan baik.
- 15) Supervisor Pengelolaan dan Gambar: bertanggung jawab atas pengelolaan data dan gambar melewati bank data.
- 16) Supervisor Pemeliharaan Elektromekanik: memastikan penyusunan rencana pemeliharaan peralatan dan mesin.

- 17) Supervisor Perencanaan Pemeliharaan: memastikan peralatan dan aset teknik Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi terpelihara dengan baik dan memiliki kualitas yang baik secara kesinambungan.
- 18) Supervisor Proteksi dan Meter: memastikan fungsi proteksi berjalan secara handal dan fungsi meter berjalan secara akurat.
- 19) Supervisor Keselamatan Ketenagalistrikan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja): menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja.
- 20) Supervisor Akuntansi dan Keuangan: mengontrol jalannya akuntansi secara keseluruhan (memastikan laporan transaksi keuangan yang masuk kedalam sistem akuntansi agar terhindar dari kesalahan).
- 21) Supervisor Administrasi Umum: memastikan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sehingga semua kegiatan perusahaan dapat dikelola secara terarah, efektif dan efisien.

1.1.8 Kegiatan Usaha Perusahaan Secara Umum

Adapun kegiatan umum organisasi Unit Pelaksana dan Distribusi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan koordinasi dengan unit-unit terkait mengenai rencana dan kegiatan operasional yang dilakukan,
- b) Melakukan pengumpulan data dan informasi mengenai keadaan sistem serta memantau perkembangannya secara teratur dan periodik untuk digunakan dalam perencanaan dan pelaksanaan operasi di waktu yang akan datang,
- c) Melaksanakan manuver jaringan sesuai dengan operasi (SOP) yang telah ditetapkan,
- d) Memperbarui konfigurasi jaringan sistem distribusi sesuai dengan kondisi terakhir, sehingga data jaringan yang disajikan selalu *up to date*,
- e) Melakukan optimasi dan pengaturan pembebanan sistem, sehingga sistem selalu beroperasi dalam kondisi yang paling optimum, yakni memenuhi kriteria aman, andal dan ekonomis.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset besar dalam suatu perusahaan atau organisasi. Terlebih di era global seperti saat ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia terampil yang memiliki daya saing tinggi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksan strategi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016:5), pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan , dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa MSDM mencakup seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi mulai perencanaan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan dimana semua aktivitas tersebut merupakan bagian dari aktivitas dalam perusahaan atau organisasi.

Salah satu aspek penting yang turut berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi atau tujuan perusahaan adalah kinerja SDM yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur kinerja SDM dalam organisasi atau perusahaan, dilakukan evaluasi pengukuran kinerja secara periodik. Demikian juga yang dilakukan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, secara periodik melakukan evaluasi pengukuran pencapaian kinerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:182), bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Lebih lanjut Kasmir (2016:182), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi antara lain: (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi; (6) kepemimpinan; (7) budaya organisasi; (8) kepuasan kerja; (9) lingkungan kerja; (10) loyalitas; dan (11) komitmen organisasional; serta

(12) disiplin kerja. Beberapa faktor tersebut saling melengkapi baik faktor yang bersumber dari individu SDM maupun faktor yang bersumber dari organisasi dan lingkungan.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Taufik sebagai supervisor administrasi umum pada unit pengelola SDM, didapatkan informasi bahwa perusahaan menargetkan setiap karyawannya memiliki kinerja dengan kategori minimal B+ berada pada kriteria minimal sangat potensial. Tabel 1.1 dibawah ini menjelaskan indeks penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja setiap karyawan.

TABEL 1.1
INDEKS PENILAIAN KINERJA

Kategori	Kriteria	Range Nilai	Keterangan
A+	Luar Biasa	>110%	Sangat Baik
A	Sangat Optimal	101%-110%	
B+	Sangat Potensial	91%-100%	Baik
B	Optimal	81%-90%	
C+	Potensial	71%-80%	
C	Kandidat Potensial	61%-70%	Cukup Baik
D+	Perlu Perhatian	51%-60%	Tidak Baik
D	Sangat Perlu Perhatian	<50%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Internal SDM

Hasil evaluasi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, salam perioede waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 tersaji pada Tabel 1.2 berikut ini:

TABEL 1.2
NILAI KINERJA INDIVIDU

Kategori	2016		2017		2018	
	Σ Karyawan n	%	Σ Karyawan n	%	Σ Karyawan n	%
A+	0	0	0	0	0	0
A	0	0	0	0	0	0
B+	20	17%	19	16%	17	16%
B	27	23%	39	34%	32	30%
C+	70	60%	57	50%	54	51%
C	0	0	0	0	0	0
D+	0	0	0	0	0	0
D	0	0	0	0	3	3%
Total/ Persentas e	117	100 %	115	100 %	106	100 %

Sumber: Data Internal SDM

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat belum sesuai target atau harapan perusahaan. Hal ini terlihat pada data di tabel tersebut bahwa pada tahun 2016 masih terdapat karyawan dengan kinerja pada kategori B dan C+ yaitu masing-masing sebanyak 23% pada kategori B dan sebanyak 60% pada kategori C+. Pada kondisi tahun 2017 masih juga ditemukan hasil evaluasi kinerja karyawan yang belum sesuai target atau harapan perusahaan yaitu sebanyak 34% karyawan berkinerja pada kategori B dan sebanyak 50% karyawan berkinerja kategori C+. Kecenderungan fenomena serupa dijumpai pada pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2018 yang cenderung sama dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu sebanyak 30% dan 51% karyawan berkinerja pada kategori B dan C+. Bahkan pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan dengan ditemukan fakta terdapat sebanyak 3% karyawan yang berkinerja pada kriteria sangat perlu perhatian pada kategori D. Hal ini mengidentifikasi ada fenomena masalah yang perlu diteliti untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Area Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis sementara penulis, diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat. Faktor yang diduga berpengaruh tersebut adalah komitmen organisasional karyawan kepada perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tuntutan pekerjaan. Hal ini relevan dengan dinamika tuntutan perubahan yang dihadapi perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat yaitu peningkatan kebutuhan layanan kepada konsumen yang berimplikasi kepada peningkatan tuntutan pekerjaan.

Salah satu keberhasilan manajemen perusahaan diukur dari kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan akan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasional karyawan sangatlah penting karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat bisa meningkatkan kinerja karyawan serta produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui komitmen organisasional yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat, penulis melakukan analisis terhadap data tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2018. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Newstrom dalam Wibowo (2016:435), bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan mempunyai tanggung jawab atas kehadiran yang penuh dan akan berusaha keras dalam meningkatkan kinerja. Adapun data kehadiran karyawan sebagai bahan analisis tersaji pada Tabel 1.3 berikut.

TABEL 1.3
PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN KARYAWAN 2018

Bulan	Target (Dalam Jam)	Realisasi (Dalam Jam)	% Kehadiran	% Ketidakhadiran
Januari	160,00	158,20	98,87	1,13
Februari	160,00	156,02	98,13	1,87
Maret	168,00	164,30	97,80	2,2
April	166,00	162,50	97,89	2,11
Mei	162,50	159,10	97,90	2,1
Juni	165,50	162,20	98,00	2,00
Juli	127,50	126,50	99,21	0,79
Agustus	177,00	173,04	97,76	2,24
September	166,00	164,06	98,83	1,17
Oktober	168,00	164,55	97,95	2,05
November	177,00	170,80	96,50	3,5
Desember	157,00	152,24	96,97	3,03

Sumber: Data internal SDM

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018 memiliki kecenderungan meningkat. Hal ini terlihat pada data pada Tabel 1.3 dimana tingkat ketidakhadiran pada bulan Januari sebesar 1,13% terus mengalami penurunan dan peningkatan dibulan-bulan berikutnya, untuk persentase ketidakhadiran yang terendah ada pada bulan Juli yaitu sebesar 0,79% serta persentase ketidakhadiran yang tertinggi pada bulan November yaitu sebesar 3,5%. Pada akhir tahun 2018 tingkat ketidakhadiran menunjukkan kecenderungan tetap tinggi yaitu sebesar 3,03%. Sejalan dengan pendapat dari Wibowo (2016:435) bahwa tingkat kehadiran dapat menggambarkan komitmen organisasional karyawan, maka berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasional PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat belum sesuai dengan harapan

perusahaan. Hal ini karena perusahaan menetapkan kebijakan bahwa persentase tingkat ketidakhadiran ditargetkan sebesar 2% dalam setiap bulannya.

Target ketidakhadiran karyawan maksimal 2% tersebut bagian dari strategi yang ditempuh perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat dalam rangka meningkatkan keterlibatan karyawan pada pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Priansa (2017:111), bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin melalui keterlibatan yang tinggi untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan tercermin melalui kesediaan dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi bagian perusahaan dan bekeinginan kuat untuk bertahan di perusahaan.

Selain faktor komitmen organisasional, berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis dan pengembangan hasil wawancara yang dilakukan bahwa faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat adalah kompetensi karyawan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat yang menyediakan produk listrik sebagai energi vital yang dibutuhkan masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu memberikan layanan yang baik bagi masyarakat. Terlebih sektor energi sebagai industri yang sarat dengan perubahan teknologi, yang juga harus direspon dengan kompetensi karyawan untuk bisa tetap memberikan jasa layanan bidang energi terbaik bagi masyarakat. Jadi kebutuhan akan tenaga profesional melalui upaya kompetensi karyawannya mutlak diperlukan. Karena perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten dan profesional dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:216), bahwa kompetensi seseorang terlebih dahulu dilakukan melalui peningkatan / perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Peningkatan / perubahan tersebut salah satunya dapat dilakukan dengan menempuh pendidikan, pelatihan, dan sejenisnya.

Untuk memperoleh gambaran kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat penulis melakukan analisis terhadap data tingkat pendidikan karyawan sebagaimana yang tersaji pada Tabel 1.4 berikut.

TABEL 1.4
REKAPITULASI TINGKAT PENDIDIKAN AKHIR

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	%
1	S1	23	21,69
2	D3	20	18,86
3	D1	10	9,43
4	SMA SEDERAJAT	53	50,00
	JUMLAH	106	

Sumber: Data Internal SDM 2018

Dari Tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 40,58% karyawan berpendidikan D3 dan S1 dan sisanya berpendidikan D1 dan SMA SEDERAJAT. Menyadari bahwa sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 59,43% berpendidikan D1 dan SMA SEDERAJAT, untuk status karyawan dengan level SMA SEDERAJAT tidak ada fungsi jabatan apapun namun status karyawan tersebut tidak sampai posisi jabatan yang tinggi dan lebih banyak hanya sebagai karyawan pendukung pelaksana dalam semua divisi. Maka untuk meningkatkan kompetensi perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan. Data tentang pelatihan yang pernah dilakukan pada tiga tahun terakhir yaitu Tahun 2016 sampai Tahun 2018 tersaji pada Tabel 1.5 berikut.

TABEL 1.5
REKAPITULASI PELATIHAN KARYAWAN

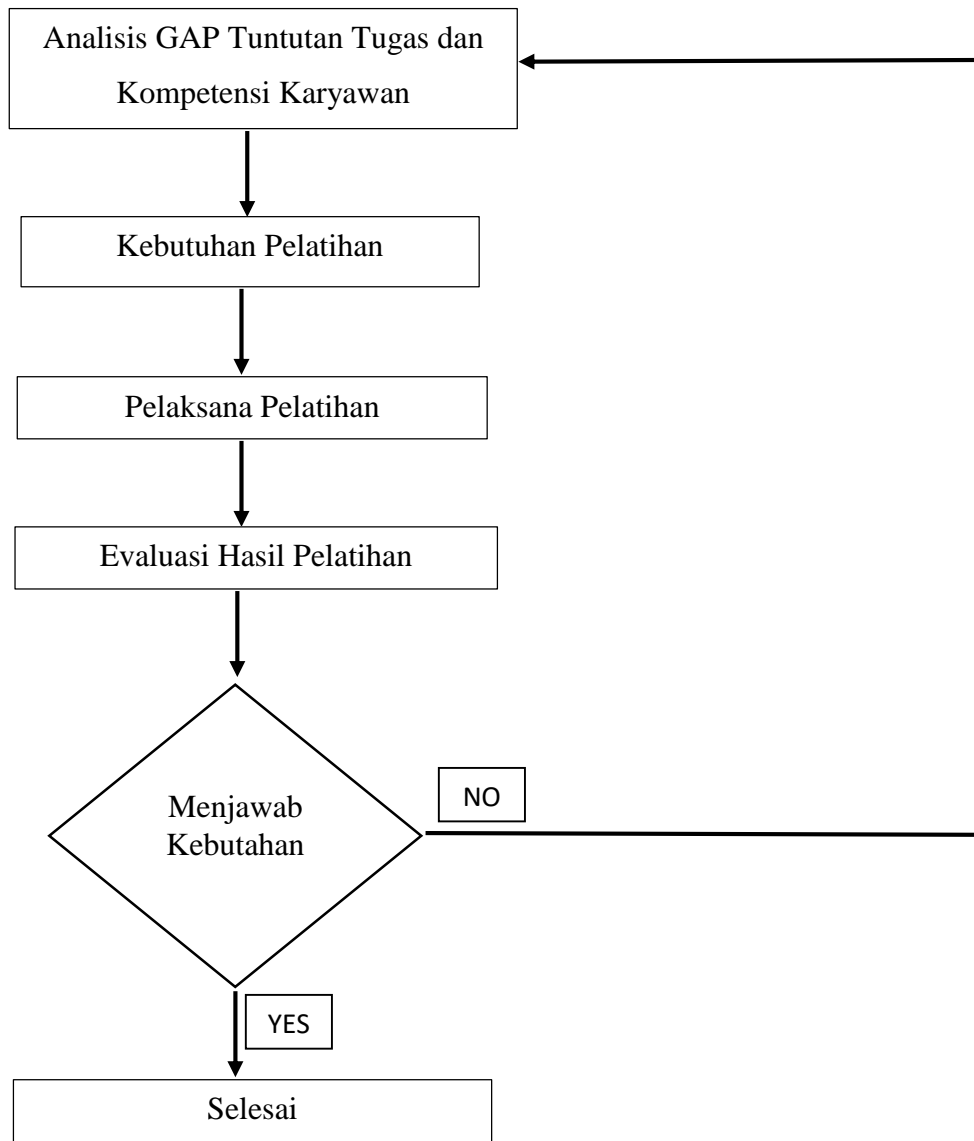
Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti Pelatihan		Tidak Mengikuti Pelatihan	
		Σ Karyawan	%	Σ Karyawan	%
2016	117	62	53,00	55	47,00
2017	115	58	50,40	57	49,60
2018	106	48	45,30	58	54,70

Sumber: Data Internal SDM

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung menurun yaitu sebanyak 53,00% pada Tahun 2016 turun menjadi 50,40% pada Tahun 2017 dan sebanyak 45,60% pada kondisi Tahun 2018. Penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut dapat mencerminkan perusahaan kurang mengupayakan kompetensi karyawannya, ditengah situasi lingkungan bisnis perusahaan yang berkembang

secara dinamis terutama dipicu oleh persaingan. Pelatihan diberikan untuk semua karyawan tetap tanpa terkecuali, penyebab dari penurunan pelatihan disebabkan oleh karyawan yang izin karena alasan pribadi, karyawan yang mengambil cuti serta kebanyakan karyawan yang memiliki jadwal kerja yang sama dengan jadwal pelatihan sehingga karyawan tidak bisa mengikuti pelatihan yang seharusnya diikuti.

Prosedur pelatihan karyawan yang dimiliki PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.3 berikut ini:



Gambar 1.3 Prosedur Pelatihan UP2D

Sumber: Data Internal SDM

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dalam latar belakang tersebut, bahwa kondisi komitmen organisasional, kompetensi dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi diperusahaan (fenomena masalah diperusahaan). Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mengambil topik bahasan dengan judul:

“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat)”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana komitmen organisasional PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat?
- 3) Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat?
- 4) Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT PLN (Pesero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi pihak-pihak yang terkait yaitu:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkenaan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak lainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai cara untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana dan Pengatur Distribusi Jawa Barat (UP2D) yang beralamat di Jalan Ir. Soekarno No.03 Bandung 40111.

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Mei 2019.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berikut ini adalah sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan penjelasan umum tentang isi penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terdapat kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan serta saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.