

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Studi

Dalam sub bab ini akan membahas profil singkat mengenai PT. PLN (Persero), yang mencakup profil singkat, visi dan misi serta struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jaringan Semarang Selatan.

1.1.1 Profil PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Jaringan Semarang Selatan

Nama : PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jaringan Semarang Selatan.

Alamat : Jalan Setiabudi no 1 Semarang

No. Telp : (024) 7472455

PT PLN (Persero) adalah perusahaan perseroan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, dalam sektor pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN (Persero) saat ini merupakan perusahaan monopoli di bidang ketenagalistrikan di Indonesia. Dengan moto “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik” PT. PLN (Persero) selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan pelayanannya.

Saat ini PT. PLN (Persero) memiliki 10 anak perusahaan serta Kantor Distribusi, Area Pelayanan Jaringan dan Unit Pelayanan Jaringan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia untuk menunjang kinerja serta pelayanan. Salah satu upaya PT. PLN (Persero) yang tengah dijalankan saat ini adalah untuk menjadi perusahaan *World Class Service*.

Di Semarang, PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Semarang didukung oleh 10 kantor Unit Pelayanan Jaringan (UPJ) yaitu:

1. UPJ Semarang Tengah
2. UPJ Semarang Timur
3. UPJ Semarang Selatan
4. UPJ Semarang Barat
5. UPJ Tegowanu
6. UPJ Kendal
7. UPJ Boja
8. UPJ Demak
9. UPJ Purwodadi
10. UPJ Weleri

Unit – unit ini bertugas melayani keluhan pelanggan, gangguan – gangguan listrik, pemasangan baru dan pembayaran rekening listrik pelanggan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

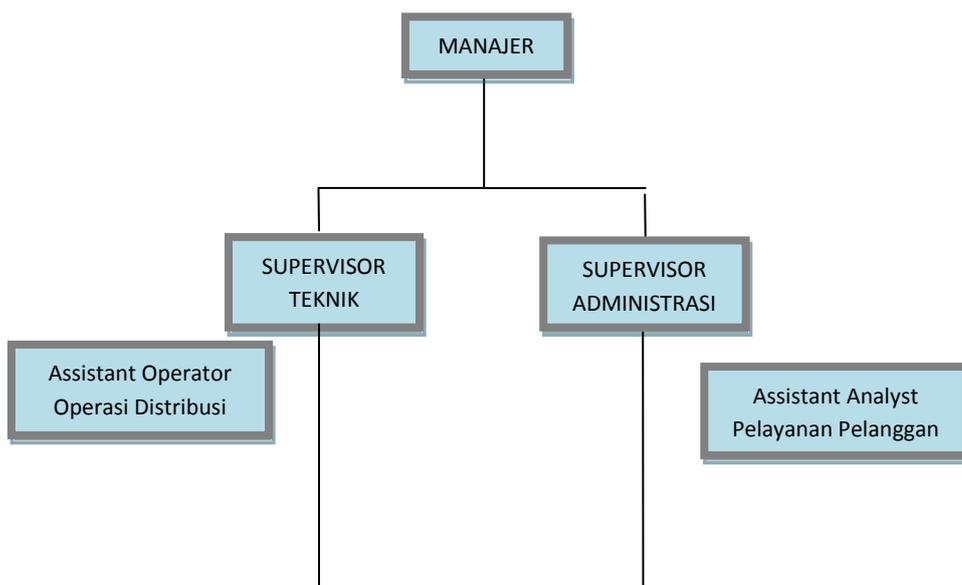
2) Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

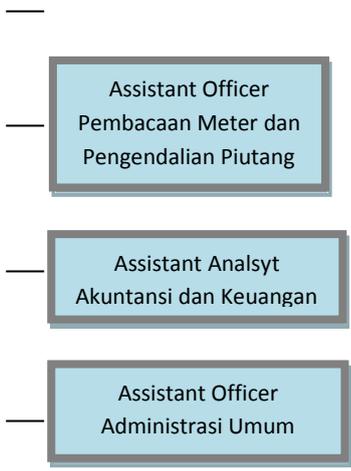
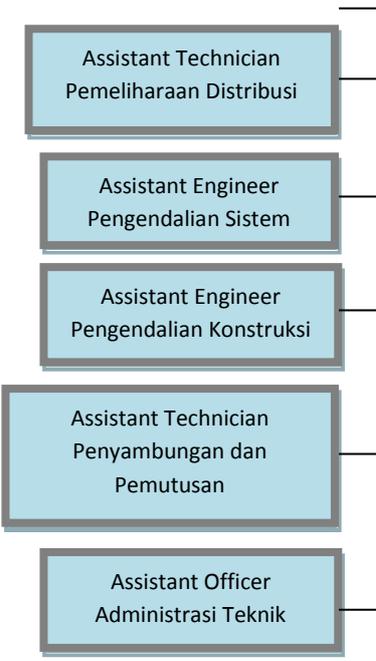
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

1.1.3 Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan terbagi dalam tiga lapisan, lapisan pertama adalah Manajer, lapisan kedua adalah Supervisor, dan lapisan ketiga adalah Assistant. Bagian teknik memiliki jumlah yang lebih banyak karena dibandingkan bagian administrasi, karena PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan lebih banyak bergerak dibidang teknik. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1.1
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Tahun 2011
Unit Pelayanan Jaringan Semarang Selatan



1.2 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting penggerak perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi hal utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Melalui potensi yang dimiliki tiap – tiap individu SDM dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena manusia sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan organisasinya. Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan efektif apabila fungsi – fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing* dan *staffing* berjalan dengan optimal serta diiringi dengan tersedianya unsur – unsur penunjang yang memenuhi syarat, sehingga produktifitas kerja dapat meningkat dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu bagian penting dalam SDM dibidang manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi karyawan. Atribut kompetensi menurut Sudarmanto (2009:45) “Atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.” Melalui kompetensi yang dimiliki karyawan, organisasi atau perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kompetensi karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Bila ditinjau dari atribut pengetahuan maka pendidikan formal dapat menjadi acuan kompetensi dari karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Haryono selaku Manajer PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan, kompetensi dapat dilihat melalui pendidikan formal terakhir yang dimiliki oleh karyawan. Dari hasil wawancara ini diperoleh gambaran kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan formal PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan PT PLN (Persero) Unit
Pelayanan Jaringan Semarang Selatan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
SLTP	4	6.67 %
SLTA	40	66.67 %
D1	1	1.67 %
D3	4	6.67 %
S1	11	18.33 %
JUMLAH	60	100 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) UPJ
Semarang Selatan tahun 2012

Persentase tingkat pendidikan terakhir terbesar berada pada SLTA yaitu 66.67%. Lebih lanjut mengatakan bahwa PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan lebih membutuhkan karyawan dengan dasar pendidikan teknik dengan tingkat pendidikan formal minimal D3. Hal ini dikarena PT PLN (Persero) UPJ Semarang merupakan perusahaan yang lebih banyak bergerak di lapangan pada bidang teknik kelistrikan, maka sesuai dengan teori Hasibuan dalam Tjutu Yuniarsih & Suwatno (2009:116) penempatan pegawai harus memperhatikan: azas penempatan orang – orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPJ Semarang menurut hasil wawancara dapat dilihat pada tabel tentang target tingkat *Losses* dari total *Kilowatt Hour* (kWh), *Losses* sendiri

berarti jumlah *Kilowatt Hour* (kWh) yang hilang akibat beberapa faktor contohnya penyelesaian sambungan ilegal yang belum tuntas, tidak teratasinya gangguan *ground* seperti ranting pohon yang menempel pada kabel, pemasangan kWh meter yang tidak sempurna, kWh meter yang tidak terpelihara dengan baik, laporan gangguan tidak teratasi dengan baik, kurangnya monitoring jaringan dan lain - lain. Data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target *Losses* Listrik

Tahun	2010	2011
<i>Losses</i>	4,54%	5,1%
Target	4,6%	4,63%

Berdasarkan tabel 1.2, tahun 2010 tingkat *Losses* adalah 4,54% sedangkan target yang diberikan perusahaan sebesar 4,6%. Hal ini menunjukkan bahwa tahun 2010 target terpenuhi. Pada tahun 2011 tingkat *Losses* sebesar 5,1%, sedangkan target yang diberikan perusahaan sebesar 4,63%, hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2011 tidak memenuhi target *Losses* yang diberikan perusahaan sebesar 4,63%. Sesuai dengan teori Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2009:158) efektivitas berkaitan *performance* dan efisiensi yang dapat dikaitkan dengan optimalisasi ketercapaian rencana (target) kerja, baik dari kualitas maupun kuantitas, durasi dalam bekerja, dan ketepatan penggunaan sumber daya perusahaan.

Berdasarkan fenomena meningkatnya *Losses* dan tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan yang dipersyaratkan oleh PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) UPJ SEMARANG SELATAN”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana kompetensi yang ada di PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan?
- 3) Berapa besar pengaruh kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui kompetensi yang ada di PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan.
- 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja PT PLN (Persero) UPJ Semarang Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Bagi penulis

Penelitian ini dapat dijadikan suatu perbandingan antara teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran yang berguna mengenai pengaruh kompetensi karyawannya terhadap kinerja perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia

1.5.3 Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan sebagai referensi dalam penelitian – penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang menjadi isi dari penulisan ini maka dikemukakan susunan dan rangkaian masing-masing bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian identifikasi dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia, kompetensi dan kinerja serta penelitian terdahulu sebagai *literature review*. Dalam bab ini terdapat juga kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh perusahaan atau kemajuan lebih lanjut