BAB I

PENDAHULUAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

1.1. Latar Belakang

Seperti kita ketahui, tenaga listrik merupakan salah satu sumber energi yang telah menjadi kebutuhan pokok manusia, dan telah biasa kita gunakan sehari-hari. Serta dalam penggunaannya, dirasakan sudah tidah dapat dipisahkan lagi dengan hampir seluruh kegiatan manusia, Adanya listrik teleh memberikan manfaat yang sangat luar biasa bagi kehidupan manusia.

Pemerintah melalui suatu badan yang bergerak di bidang kelistrikan, yang bernama PT. PLN (Persero), berusaha melayani kebutuhan akan tenaga listrik, untuk berbagai kalangan dan lapisan masyarakat seperti perkantoran, industri, dan rumah tangga.

Era globalisasi dan perdagangan bebas menyebabkan tingkat persaingan ekonomi antar negara menjadi sangat ketat. ditambah lagi dengan kondisi perekonomian di Indonesia sekarang ini yang kurang menggembirakan, menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi di segala bidang.

Untuk dapat mengantisipasi persaingan yang sangat ketat, dan usaha perusahaan untuk melakukan efesiensi, serta dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, menyebabkan perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan proaktif, serta persiapan-persiapan yang matang di segala bidang.

Salah satu tindakan dan persiapan yang sangat penting untuk dilakukan adalah menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan berdaya saing tinggi, serta dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam persaingan.

PT. PLN (Persero) sebagai salah satu BUMN di Indonesia amat menyadari pentingnya SDM, yang mempunyai peranan yang sangat besar terhadap perusahaan, karena manusialah yang merencanakan, menjalankan, mengorganisir, dan mengendalikan penggunaan sumber-sumber daya lain ang dimiliki perusahaan .

Mengelola SDM merupakan hal yang sangat kompleks, karena manusia memiliki perasaan, keinginan, pikiran, harapan, dan cita-cita yang tidak dimiliki sumber daya lainnya .

Sumber daya manusia atau karyawan umumnya selalu berkeinginan martabatnya dihargai, dianggap berguna dan penting, serta hasil kerjanya dinilai sesuai dengan balas jasa yang diterimanya , sedangkan perusahaan ingin agar karyawan yang dimilikinya selalu terus-menerus memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga hasil kinerja yang didapatnya terus tinggi , supaya tujuan perusahaan yang diharapkan dapat dicapai .

Keadaan tersebut memerlukan adanya kesatuan keinginan yaitu antara keinginan perusahaan dan keinginan dari karyawan . Semangat kerja tinggi yang diinginkan oleh perusahaan adalah agar target-target yang direncanakan dapat terpenuhi yang tentunya memerlukan usaha maksimal dari para karyawan .

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN NIKOM

Perusahaan itu sendiri tentunya harus mau menghargai hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawannya dengan memberikan balas jasa sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh para karyawan tersebut , karena pada dasarnya manusia mau bekerja untuk kebutuhan- kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya.

Karyawan akan merasa senang dan akan bekerja dengan semangat yang tinggi apabila semua kebutuhannya dapat terpenuhi , karena itu karyawan akan selalu mengharapkan bahwa perusahaan tempat karyawan bekerja akan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan .

Sedangkan cara seorang pemimpin perusahaan memotivasi bawahan agar memiliki kemauan dan semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dengan berbagai cara , salah satu cara adalah dengan memberikan balas jasa insentif yang di PLN disebut tunjangan insentif, yang merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan .

Balasjasa insentif yang di PLN masuk kedalam salah satu jenis tunjangan ini merupakan tambahan biaya bagi perusahaan, karena itu perusahaan mengharap agar tunjangan insentif yang dibayarkan ini memperoleh imbalan dari karyawan berupa hasil kerja yang lebih besar dari pada nilai insentif yang telah diterima oleh karyawan tersebut .

Jadi bila karyawan memiliki semangat kerja tinggi sehingga dalam pekerjaannya dapat menghasilkan hasil kerja yang selalu tinggi , maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan kontinuitas perusahaanpun dapat terjamin.

Dan hal-hal tersebut juga kemungkinan dapat saja berubah-ubah, sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Pengelolaan SDM yang kurang baik akan menyebabkan timbulnya beberapa masalah, seperti rendahnya *motivasi kerja*, tingginya *labor turn over* dan tingkat *absensi,* serta ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka penulis mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi ini yang berjudul "Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat"

1.2. Indentifikasi Masalah

Yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai memang bukan hanya peranan kebijakan insentif yang berupa tunjangan insentif saja , akan tetapi dalam penelitian ini, penulis mengansumsikan bahwa faktor-faktor lain yang berhubungan dengan semangat kerja diluar tunjangan insentif tidak berubah (*ceteris paribus*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengindentifikasikan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan tunjangan insentif ini diberikan kepada pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat ?
2. Sejauh mana peranan tunjangan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT.PLN (Persero)Distribusi Jawa Barat ?

3. Hambatan apa saja bagi PLN dalam mengeluarkan tunjangan insentif tersebut ?

1.3. Maksud dan Tujuan Kerja Praktek

Maksud dan tujuan Kerja Praktek ini adalah untuk mengamati dan mempelajari Prosedur insentif karyawan di Bagian SDM PT . PLN (PERSERO). Sehingga nantinya akan terlihat data karyawan yang memiliki semangat bekerja tertinggi. Selain itu Tujuan dari Kerja Praktek itu Sendiri adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan tunjangan insentif pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa peranan tunjangan insentif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam melaksanakan tunjangan insentif di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

1.4. Batasan Masalah

Oleh sebab itu penanganan masalah-masalah yang disebabkan oleh sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan, yang harus dikelola dengan baik.

Pada umumnya berbagai masalah sumber daya manusia disebabkan oleh tidak adanya keterpaduan antara keinginan pegawai dengan keinginan perusahaan , sehingga berbagai sasaran yaitu sasaran pegawai dan sasaran perusahaan tidak

terintegrasi dengan baik yang mengakibatkan tujuan utama perusahaan tidak tercapai dengan baik .

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik memang diperlukan kemampuan yang memadai dari pegawai yang bertugas dan bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan tersebut .

Bila kemampuan karyawan telah mencukupi untuk dapat menghasilkan suatu pekerjaan tertentu yang diserahkan kepadanya tetapi kenyataannya pekerjaan - pekrejaan itu tidak selesai pada waktunya , perlu usaha lain agar kecepatan kerja yang dilakukan oleh karyawan minimal sesuai dengan yang diinginkan oleh manajemen .

Usaha tersebut adalah motivasi yang dapat membuat karyawan dapat selalu memiliki semangat kerja yang tinggi , sehingga semangat kerja yang dilakukan tidak hanya sekali - kali , tetapi semangat kerja itu terus ada sepanjang hari - hari kerja karyawan .

Upaya peningkatan hasil yang telah mereka lakukan akan membuat penilaian terhadap hasil kerja secara bersemangat yang telah mereka lakukan juga meningkat , yang kemudian akan memberikan tambahan pendapatan bagi mereka sesuai dengan tingkat usaha yang telah mereka berikan .

Salah satu bentuk motivasi yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat agar semangat kerja para karyawannya meningkat adalah dengan pemberian tunjangan insentif, karena pemberian insentif ini akan menambah penghasilan karyawan dan selain itu para karyawan akan mendapatkan

tambahan pendapatan karena prestasi - prestasi baik yang selalu mereka lakukan .

Dengan pemberian tunjangan insentif ini PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat akan dapat pula menilai para karyawannya yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan karyawan yang bekerja secara biasa-biasa saja , antara lain dari besarnya pendapatan insentif yang telah mereka terima .

Pada mulanya, hanya perusahaan yang dianggap bertanggung jawab atas proses kebijakan insentif, akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, serta semakin dalamnya studi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, membuktikan bahwa proses kebijakan insentif pegawai diantaranya tunjangan insentif seperti yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) bukan hanya merupakan tanggung jawab perusahaan, melainkan juga merupakan tanggung jawab individu pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesa : Insentif yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat berperan positip dalam meningkatkan semangat kerja pegawai .

1.5. Kegunaan Penelitian Kerja Praktek

Sehubungan dengan tujuan kerja praktek di atas, insya Alloh dapat berguna dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi :

1. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, sebagai alat untuk menilai pelaksanaan kebijakan insentif pegawai, serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Penulis, sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah didapatkan dengan pelaksanaan sebenarnya, dan untuk memperluas wawasan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai kebijakan insentif.
3. Pihak-pihak lain yang memerlukan bahan perbandingan, dalam menghadapi masalah yang ada hubungannya dengan materi yang diajukan dalam skripsi ini.

1.6.Sistem Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam penulisan laporan kerja praktek ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Observasi

   Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakn pengamatan atau penelitian secara langsung.

2. Metode Wawancara

   Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukanj wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan para pegawai yang ada di perusahaan tersebut untuk memperleh data dan informasi.

3. Metode Studi Pustaka

   Merupakan kegiata pengumpulan data dengan mencari dan mempelajari buku – buku,karya ilmiah perpustakaan yang berkaitan erat dengan teori penelitian ini.

1.7. Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Kerja Praktek dilakukan di Kantor Distribusi PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, yang berlokasi di Jalan Cikapundung Barat No. 2 Bandung selama satu bulan yaitu dari bulan September tahun 2004.

1.8. Sistematika Pelaporan Kerja Praktek

Sistematika penulisan yanga digunakan dalam menyusun laporan kerja praktek ini, adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, sistem pelaksanaan serta sistematika penulisan kerja praktek

BAB II OBYEK DAN METODE PENELITIAN

Berisi tentang tinjauan sejarah perusahaan, tempat dan kedudukan perusahaan, bentuk badan hukum, bidang pekerjaan divisi departemen tempat kerja perktek dan struktur organisasi perusahaan.

BAB III TINJAU PUSTAKA

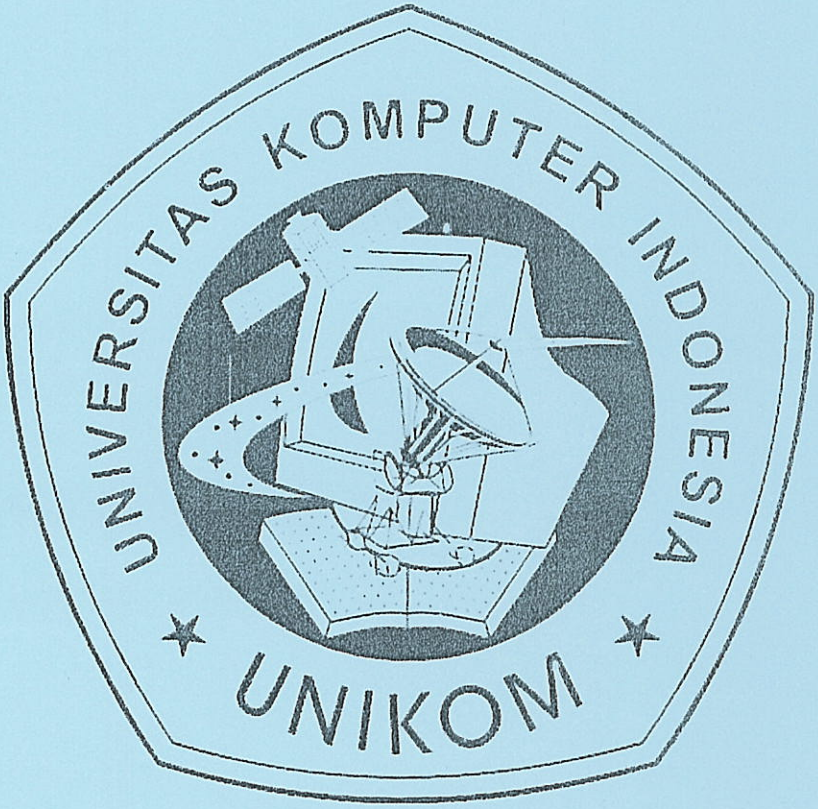
Bab ini membahas tentang teori-teori sumber daya manusia yang digunakan untuk memecahkan permasalahan terhadap karyawan atau para pegawai.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil pembahasan yang telah kami kemukakan dalam penelitian yang kami lakukan selama ini untuk melaporkan hasil pembahasan tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran yang menjadi penutup laporan kerja praktek ini.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM