BAB. II

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

UNIT PELAKSANA PERPUSTAKAAN UNIKOM

2.1 Obyek Penelitian

2.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Sejak masa penjajahan Belanda sampai permulaan tahun 1942, di Indonesia telah dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan jasa tenaga listrik, baik milik Pemerintah, Daerah Oto nom (Gemente) maupun Swasta ataupun Patungan antara Pemerintah dan Swasta.

Di Jawa Barat (khususnya kota Bandung) perusahaan yang mengelola penyediaan jasa tenaga listrik untuk kepentingan umum, yaitu Bandoengsche Electriciteit Maatschappij (BEM), yang berdiri pada tahun 1905. Pada tanggal 1 Januari 1920 berdirilah perusahaan Perseroan Gemeensch appelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng (GEBEO) yang menggantikan BEM dengan Akte Pendirian Notaris Mr. Andriaan Hendri k Van Ophuisen – No. 213 tanggal 31 Desember 1919.

Pada masa penjajahan Jepang (1942-1945), pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa..

Setelah Proklasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, di Indonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari pmerintah Hindia Belanda.

Tahun 1957 merupakan titik tolak dan awal dari pengelolaan dan penguasan pelistrikan di seluruh Indonesia yang dikuasai oleh Pemerintah RI, karena pada tahun tersebut dimulai adanya Nasionalisasi Perusahaan Asing di Indonesia.

Maka pada tanggal 27 Desember 1957 GEBEO diambil alih oleh Pemerintah RI yang dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah No. 86 tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1959 tentang Penetuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda yang pada tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPI-PLN), sebagai wadah kesatuan Pimpinan PLN. Kemudian istilah PLN Bandung diganti dengan nama PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat kecuali, DKI Jaya dan Tangerang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara.

Berdasarkan Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/1957 tanggal 8 September 1975 tentang organisasi dan tata kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan Pengumuman PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat menjadi Perusahaan Perseroan

(PERSERO) dengan sebutan PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT sejak tanggal 30 Juli 1994 sesuai dengan akte pendirian.

2.1.2 Misi dan Visi PT. PLN (Persero).

Pemerintah membentuk dan mendirikan Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki maksud dan tujuan tertentu untuk membantu pemreintah dalam pelayanan kepada masyarakat .

Maksud dan tujuan pendirian PT PLN adalah :

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk berdasarkan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dengan jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk :
   a. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong pningkatan kegiatan ekonomi.
   b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Merintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik.
4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menjunjung usaha penyediaan tenaga listrik sesuai Peraturan Perundangan yang berlaku.

Misi PT. PLN (Persero). adalah :

1. Fungsi Bisnis/ Memupuk Keuntungan.

Sebagai Badan Usaha melakukan kegiatan usaha berdasarkan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangannya dalam jangka panjang.

2. Fungsi Sosial/ Agen Pembangunan.

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

Visi PT PLN (Persero) adalah :

1. Maju. , dengan pengertian harus mempunyai wawasan bisnis yang mencerminkan unsur-unsur kompetitif, efisien dan produktif.
2. Modern , memamfaatkan teknologi maju untuk mendukung efisiensi dan efektifitas kerja.
3. Mandiri , mampu menetukan arah dan kebijakan untuk melaksanakan misi yang diembannya.

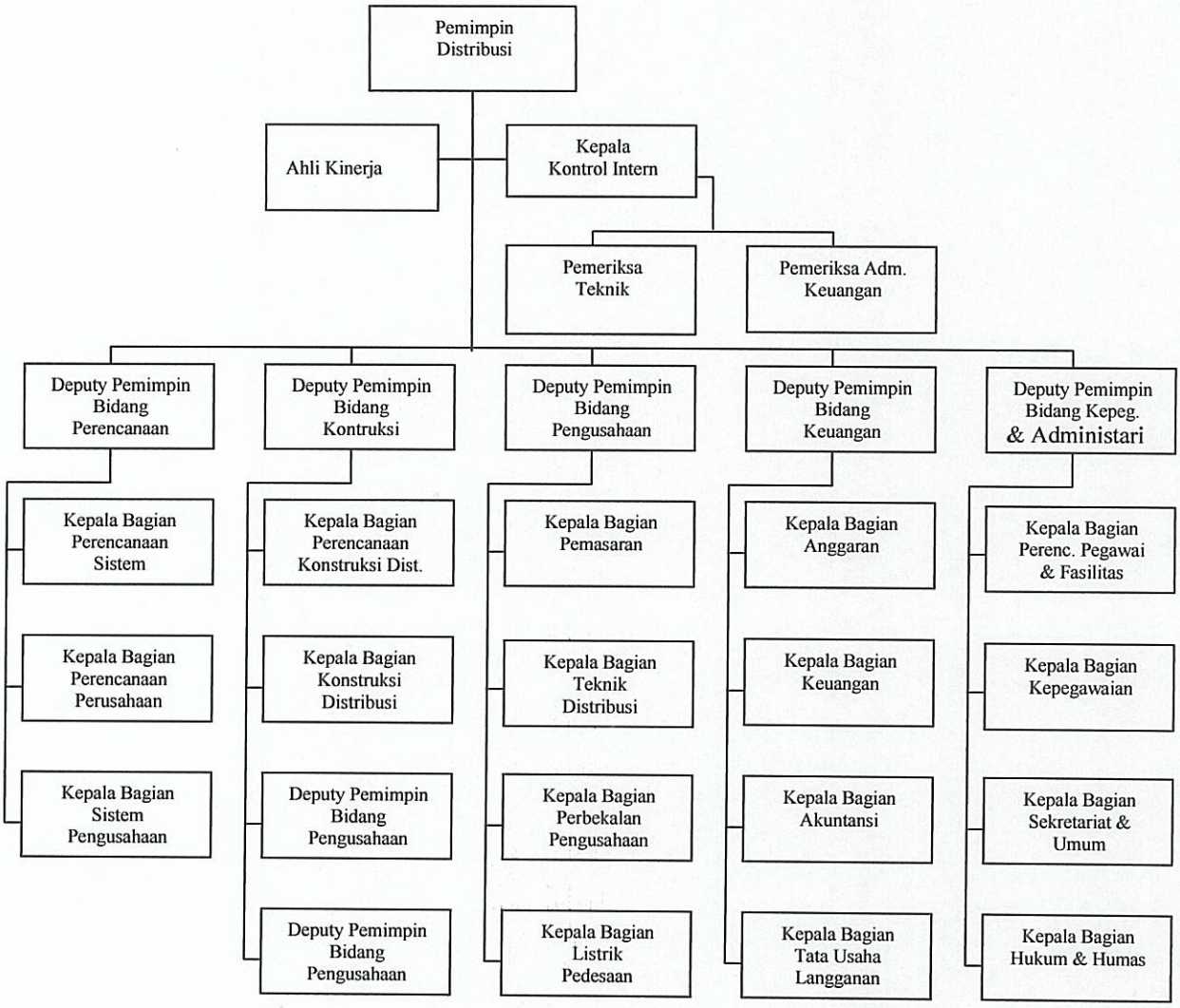
2.1.2 Struktur Organisasi

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dipimpin oleh Pemimpin Distribusi yang kedudukannya setingkat dengan Kepala Kantor Wilayah (Kakanwil) yang membawahi Deputy - Deputy dalam tugasnya dengan dua Staf pembantu yaitu Ahli Kinerja dan Kepala Kontrol Intern

Gambar 3.1.

Bagan Organisasi PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat



Ringkasan Uraian Tugas dalam Bagan Organisasi

1. Ahli II Kinerja

   Melaksanakan pembinaan penerapan Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) serta menjabarkan indikator-indikator kinerja perusahaan, dan

menyusunnya menjadi konsep pengukuran kinerja unit pelaksana induk dan unit pelaksana sebagai alat ukur kemajuan dan prestasi perusahaan.

2. Deputy Pemimpin Bidang Konstruksi

   Mengkoordinasikan, mengatur, dan mengendalikan serta mengarahkan kegiatan konstruksi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

3. Deputy Pemimpin Bidang Keuangan

   Menyusun dan memantaqu anggaran pendapatan dan belanja, mengelola keuangan dan akuntansi pengusahaan, pembangunan dan pemugaran sarana pendistribusian, membina tata usaha langganan dan penjualan tenaga listrik serta menyusun laporan keuangan.

4. Deputy Pemimpin Bidang Kepegawaian dan Administrasi

   Mengatur dan mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia, kesekretariatan, keamanan dan keselamatan kerja, serta pelayanan hukum dan hubungan masyarakat dalam rangka menunjang pencapaian sasaran perusahaan.

5. Deputy Pemimpin Bidang Perencanaan

   Merumuskan rencana korporat distribusi, pengembangan sistem distribusi, kebutuhan investasi, penyajian data dan informasi, serta melaksanakan analisis dan evaluasi kerja distribusi.

6. Deputy Pemimpin Bidang Pengusahaan.

   Merencanakan, mengendalikan, membina pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik, pelayanan kepada calon pelanggan/ pelanggan dan listrik pedesaan dalam rangka peningkatan penjualan tenaga listrik secara optimal.

7. Pemeriksa Perbekalan

   Memeriksa, mengecek, dan melaporkan penyimpangan-penyimpangan atas realisasi pelaksanaan pekerjaan di bidang perbekalan, untuk mencegah dan menanggulangi penyimpangan yang terjadi atau yang akan terjadi.

8. Pemeriksa Distribusi

   Memeriksa, mengecek, dan melaporkan penyimpangan-penyimpangan atas realisasi pelaksanaan pekerjaan di bidang teknik distribusi, untuk mencegah dan menanggulangi penyimpangan yang aterjadi atau akan terjadi.

9. Pemeriksa Administrasi dan Kepegawaian

   Memeriksa, mengecek, dan melaporkan penyimpangan-penyimpangan atas realisasi pelaksanaan pekerjaan di bidang administrasi dan kepegawaian untuk mencegah dan menanggulangi penyimpangan pelaksanaan pekerjaan.

10. Pemeriksa Anggaran dan Keuangan.

    Memeriksa, mengecek dan melaporkan penyimpangan-penyimpangan atas realisasi pelaksanaan pekerjaan di bidang anggaran dan keuangan untuk mencegah dan menanggulangi penyimpangan pelaksanaan pekerjaan.

11. Pemeriksa Pelayanan Pelanggan

Memeriksa, mengecek dan melaporkan penyimpangan-penyimpangan atas realisasi pelaksanaan pekerjaan di bidang pelayanan pelanggan untuk mencegah dan menanggulangi penyimpangan pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4 . Jaringan Kerja

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat terbagi lagi menjadi 15 cabang dan 1 Unit Pengatur Beban dan masing-masing cabang dan Unit Pengatur Beban tersebut dikepalai oleh seorang kepala cabang serta bertanggung-jawab langsung kepada Pemimpin Distribusi.

Ke 15 cabang dan 1 unit pengatur beban tersebut yaitu ;

1. Cabang Cirebon
2. Cabang Garut
3. Cabang Tasikmalaya
4. Cabang Cianjur
5. Cabang Bogor
6. Cabang Cimahi
7. Cabang Banten
8. Cabang Bandung
9. Cabang Sukabumi
10. Cabang Majalaya
11. Cabang Purwakarta
12. Cabang Bekasi
13. Cabang Depok
14. Cabang Karawang
15. Cabang Sumedang
16. Unit Pengatur Distribusi.

Berkembangnya daerah pengusahaan kelistrikan dan perlunya peningkatan pelayanan kepada konsumen, menuntut bertambahnya kebutuhan akan sumber daya manusia di perusahaan. Namun dengan segala keterbatasannya, PLN belum dapat memenuhi semua kebutuhan SDM itu sendiri, untuk tetap memenuhi semua kebutuhan tersebut maka dijalin kerjasama dengan pihak lain. Sebagai realisasi dari Instruksi Presiden No. 2 Tahun 1978 yang memandang perlu untuk menetapkan ketentuan mengenai Pengembangan dan Pembinaan terhadap KUD, maka PLN merasa perlu untuk menjalin kerjasama dengan KUD.

Kerjasama ini dilandasi oleh Surat Keputusan Bersama antara Menteri Pertambangan dan Energi dengan Menteri Perdagangan dan Menteri Koperasi No. 755/Kpts/M/Pertambangan/1979 tentang Pelaksanaan Pengembangan dan Pembinaan Usaha Koperasi Unit Desa (KUD) di bidang kelistrikan dan Penyaluran Minyak Tanah tertanggal 9 Oktober 1979. Di lingkungan PLN, dengan adanya keputusan bersama ini kemudian lebih dipertegas dengan keluarnya Pedoman dan Petunjuk dari Direksi PLN No. D.III.304/DIR/1980 tanggal 7 Mei 1980 tentang petunjuk Pembinaan KUD sehingga realisasi dari kerjasama tersebut dapat lebih mantap.

Sebagai tindak lanjut dari SK bersama dua Menteri maupun Pedoman dan Petunjuk Direksi PLN di atas. Maka PLN Merintis kerjasama dengan pihak Koperasi, yaitu dengan mengadakan kontrak pendekatan/penjajagan dengan kantor Koperasi Wilayah/Pemda di wilayah tingkat Propinsi maupun di tingkat II Kabupaten, tentang kemungkinan untuk dapat bekerjasama di bidang pengelolaan ketenagalistrikan khususnya di pedesaan.

2.2 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data - data dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat untuk kemudian dianalisa guna mendapatkan hasil suatu prenyataan dari hipotesa yang diajukan .

2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

3.2.1.1 Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket atau kuisioner dari responden yang kemudian akan disajikan dalam bentuk tabel dengan diberi penjelasan yang cukup bagi data tersebut.

3.2.1.2 Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan, dan data yang didapat dari hasil wawancara dengan pihak pejabat PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan sumber lainnya yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti.

Selanjutnya dengan pengelompokkan data yang diperlukan tersebut, dilakukan analisa deskriptif dan analisa statistik.

2.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu dengan mempelajari buku-buku atau literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara datang ke lokasi yang akan diteliti untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan. Adapun pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian lapangan ini adalah :
   - Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung melalui tanya jawab dengan para karyawan atau karyawati dan dengan pihak pimpinan dan manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat di Bandung .

- Teknik Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan 20 kuesioner (angket) yang berisi pertanyaan mengenai tunjangan insentif yang dilaksanakan PT PLN dan semangat kerja pegawai. Angket tersebut disebarkan secara random kepada para karyawan / karyawati di PT. PLN Distribusi Jawa Barat

2.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari PT PLN (Persero), sedangkan sampel yang diambil adalah 20 orang pegawai yang menerima daftar pertanyaan tertulis yang akan menjawab pertanyaan - pertanyaan yang diajukan tersebut

Alasan penyebaran angket secara random tersebut berdasarkan anggapan bahwa populasi tersebut bersifat homogen, jadi tidak dikelompokkan menurut atribut atau ciri-ciri tertentu dan keterangan-keterangan atau nama-nama dari semua unit elementer yang telah diketahui terlebih dahulu.

2.2.4 Penggunaan Variabel

Untuk mendapatkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, baik data primer, sekunder maupun data kuantitatif atau kualitatif, terlebih dahulu menentukan variabel-variabel yang akan digunakan .

Penentuan pegawai yang menerima angket adalah dengan lebih dahulu menentukan indikator-indikator dari setiap variabel yang merupakan data informasi yang dipergunakan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian yaitu tunjangan insentif yang dibayarkan kepada pegawai dan semangat kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat

Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut : Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel tunjangan insentif yang dapat disebut juga variabel X , sedangkan variabel dependent atau terikat adalah variabel semangat kerja karyawan yang disebut juga variabel Y .

Setelah melihat uraian di atas, maka koefisien penelitian merupakan keeratan dan signifikasi hubungan antara yang tunjangan insentif yang diterima dengan semangat kerja karyawan .

2.2.5 Analisa Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan, langkah selanjutnya adalah memproses data atau proses pengolahan data yang nantinya akan dianalisis.

3.2.5.1 Analisa Deskriptif

Analisa yang hanya memaparkan data-data yang masuk dengan cara melakukan pengelompokkan data dan membuat tabulasi kemudian diberikan penjelasan singkat tentang data tersebut.

3.2.5.2 Analisa Statistik

Hubungan antara tunjangan insentif yang diberikan dengan semangat kerja karyawan yang dianalisa dengan metode Korelasi Rank Spearman (r_s).

Pendekatan ini digunakan karena jumlah pengamatan cukup kecil, sehingga syarat distribusi normal tidak terpenuhi.

Selain itu yang menyebabkan jumlah pengamatan kecil karena dalam penentuan jumlah responden yang akan diteliti digunakan Teknik Random Samping (SRS).

UNIT PELAYANAN TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

Dalam penelitian ini data untuk mengukur variabel X yaitu tunjangan insentif dan variabel Y yaitu semangat kerja karyawan akan dinilai dengan menggunakan skala ordinal.

Jumlah penilaian yang telah diperoleh kemudian dirangking dengan ketentuan jumlah skor yang terbesar rangking 1, sedang skor terkecil kedua diberi rangking 2 demikian seterusnya untuk data terkecil selanjutnya.

Rumus Korelasi Rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_1^2}{N^3 - N}$$

keterangan :

r_s = Koefisien korelasi

d_1 = selisih variabel yang berhubungan

N = jumlah data

Apabila terdapat data yang berangka sama, akan dikoreksi dengan menggunakan faktor korelasi T.

Rumus faktor Korelasi T adalah :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

keterangan :

t = banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu rangking tertentu jika jumlah kuadrat dikoreksi sehubungan dengan angka yang sama .

Setelah koreksi dilakukan kemudian mencari $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ sebagai berikut :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Sehingga rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 + \sum Y^2}}$$

Harga r_s dapat bergerak di antara –1 dan + 1. Interprestasi dari nilai koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

- Apabila $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila $r_s = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara tunjangan insentif dengan semangat kerja karyawan cukup kuat atau kuat sekali dan mempunyai hubungan yang searah.
- Apabila $r_s = -1$ atau mendekati –1, maka hubungan antara tunjangan insentif dengan semangat kerja karyawan cukup kuat atau kuat sekali tetapi mempunyai hubungan yang terbalik.

Uji hipotesa kemudian harus dilakukan untuk menguji apakah rs tersebut mempunyai arti (signifikan) atau tidak , dengan menggunakan rumus :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Adapun pengujian hipotesa yang diajukan adalah :

Menerima Ho dan menolak Hi , berarti tidak terdapat hubungan antara tunjangan insentif yang dibikan dengan semangat kerja karyawan .

Menolak Ho dan menerima Hi , berarti terdapat hubungan antara tunjangan insentif yang diberikan dengan semangat kerja karyawan .

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah :

t hitung < t tabel, maka Ho diterima yang berarti tidak terdapat hubungan antara tunjangan insentif dengan semangat kerja karyawan , atau hipotesa ditolak .

t hitung > t tabel, maka Hi diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara tunjangan insentif dengan semangat kerja karyawan , artinya hipotesa diterima .

penting karena memiliki peran aktif, sesuai dengan selogan "Assets make thing possible, people make thing happened".

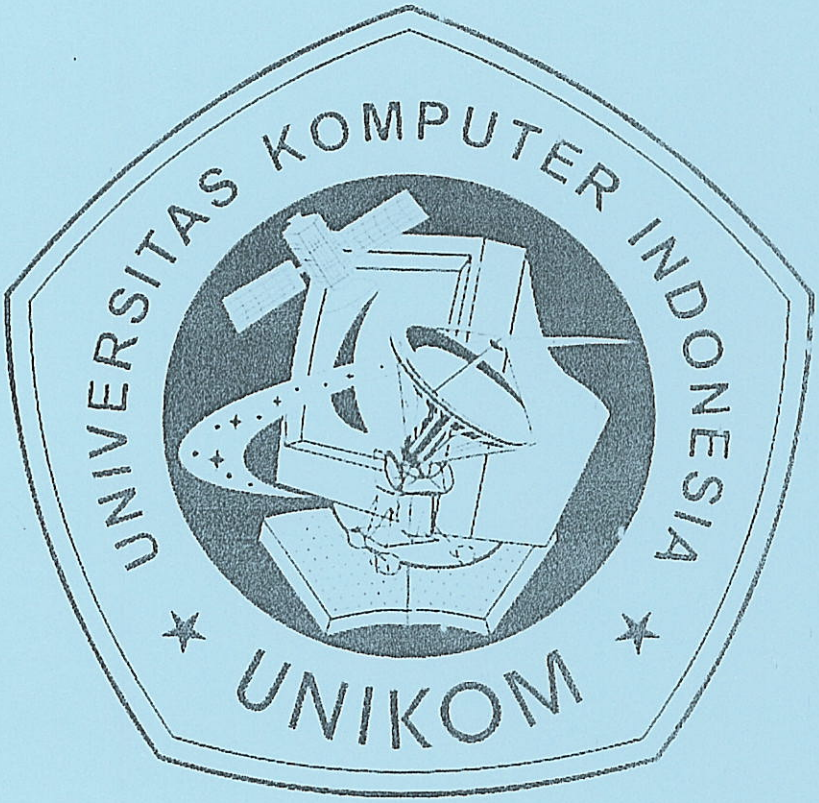
Berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya, sumber daya manusia memiliki sifat-sifat manusiawi, seperti mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang hitrogen serta hal-hal lainnya yang bersifat pribadi.

Karena adanya sifat-sifat pribadi inilah, perilaku sumber daya manusia dalam organisasi/ perusahaan perlu dikelola, dikendalikan, diarahkan, serta diselaraskan dengan kepentingan dan tujuan organisasi tanpa mengabaikan kepentingan individualnya, menurut Moh. Agus Tulus .(1998 : 2) dikatakan bahwa :

> *"Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi yang dirubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan"*

Dari beberapa definisi yang dikemukan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Merupakan alat suatu organisasi/ perusahaan untuk mendapatkan, mengembangkan, menggunakan dan memelihara pegawai.
2. Dipergunakan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi/ perusahaan.
3. Dipergunakan untuk mengendalikan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan yang telah ditentukan.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM