

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Listrik merupakan instrumen penting dalam kehidupan saat ini. Hampir semua sektor memerlukan daya listrik. PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara, merupakan penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000. PT PLN (Persero) juga menjalankan bisnis dibidang produksi, transmisi, dan distribusi tenaga listrik sehingga PT PLN (Persero) harus menjaga dan meningkatkan pelayanan serta mutu listrik yang diberikan kepada masyarakat. PT PLN (Persero) memiliki beberapa unit induk dalam mendistribusikan tenaga listrik kepada masyarakat seluruh Indonesia, salah satunya yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat adalah salah satu Unit Induk dari PT PLN (Persero) yang berperan sebagai penyedia tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di daerah Sumatera Barat. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat juga memiliki empat Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3), diantaranya UP3 Padang, UP3 Bukittinggi, UP3 Payakumbuh, UP3 Solok, satu Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D), dan beberapa Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang tersebar disetiap daerah UP3. Dengan begitu, maka kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi (Gaol, 2014).

Dengan ini PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya, dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan (Suparyadi, 2015).

Manajemen Sumber Manusia (MSDM) sangat berkaitan dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014). Kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Displin, Inisiatif (Sutrisno, 2016). Dari faktor-faktor Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik

dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi (Sedarmayanti, 2014).

Dengan penjelasan kinerja ini pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan seiring perkembangan teknologi. Seperti pada bidang informasi dan komunikasi, yang dimana PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat sudah memakai aplikasi yaitu aplikasi PLN Mobile dalam pelayannannya seperti pembelian token listrik, pembayaran tagihan listrik, dan pemasangan listrik baru. Namun masih ditemukan juga rendahnya keahlian Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki padahal hal tersebut berpengaruh besar terhadap jalannya suatu pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Selain itu masih ditemukan juga adanya kesenjangan antara kompetensi untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi yang bisa disebabkan atas kurangnya produktifitas kinerja karyawan. Maka dengan ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat harus melakukan perencanaan dalam peningkatan kualitas dan kenyamanan terhadap karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga dapat mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kenyamanan karyawan, maka penulis memilih judul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SUMATERA BARAT”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?
2. Apa saja kendala dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?
3. Apa Solusi dari kendala Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui kendala dalam manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui Solusi dari kendala Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

1.4 Metode Penelitian

Agar dapat memperoleh data dan keterangan yang dapat diuji kebenarannya, maka studi ini menggunakan metode pengumpulan data dari :

1. Observasi

Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

2. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data dari membaca buku-buku yang berhubungan dengan tugas akhir ini yang dapat membantu penulis dalam mengumpulkan data yang diperlukan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh laporan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan untuk laporan tugas akhir dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan pendahuluan yang meliputi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang pengertian manajemen, Sumber Daya Manusia (MSDM), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB III :DESKRIPSI PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat, struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat, tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang.

BAB IV :PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan informasi tentang kegiatan magang, yaitu membahas tentang prosedur bidang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan juga membahas kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil-hasil pembahasan dari pelaksanaan magang yang dilakukan oleh penulis

