

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya (Simamora, 2004), karena *asset* organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus mendapat porsi perhatian terlebih dahulu oleh manajemen adalah *asset* manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan etisen dapat dilihat dari adanya peningkatan kinerja karyawan.

PT PLN sebagai satu-satunya BUMN yang berwenang dalam pembangkit dan pendistribusian listrik berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pelanggannya mengingat kebutuhan masyarakat terhadap tenaga listrik dari waktu ke waktu semakin meningkat. Perusahaan Listrik Negara atau PT PLN (Persero) merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT PLN (Persero) dikelola oleh pihak pemerintah. PT PLN (Persero) didirikan dengan tujuan untuk melayani pelanggan dalam hal ketenagalistrikan dan juga untuk memperoleh laba sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan. Kegiatan utama perusahaan ini meliputi pendistribusian tenaga listrik dengan berbagai kebutuhan yang berbeda mulai dari pemakaian untuk rumah tangga, sosial, dan industri. Listrik telah menjadi bagian dalam aktifitas manusia, hal ini dapat dilihat dari

pemakaian sebagian besar alat penunjang kegiatannya menggunakan listrik. Kebutuhan energi listrik akan semakin bertambah dan meningkat dari tahun ke tahun seiring dengan berkembangnya berbagai bidang yang terjadi di masyarakat.

PT PLN UP3 Area Mojokerto mencakup Kab. Mojokerto, Kota Mojokerto, Kab. Jombang dan Kab. Nganjuk, Luas daerah pelayanan untuk Kab. Mojokerto sekitar 594.115 Km², Kota Mojokerto sekitar 341.664 Km², Kab. Nganjuk sekitar 1.533.649 Km². Unit yang dibawah Area Mojokerto ada 10 unit yaitu rayon Mojokerto, rayon Mojosari, rayon Pacet, rayon Mojoagung, rayon Jombang, rayon Ngoro, rayon Hoso, rayon Kertosono, rayon Nganjuk, rayon Warujayeng.

Secara garis besar fungsi dan tugas PT PLN (Persero) UP3 Area Mojokerto adalah mengelola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik, mengelola transaksi energi serta mengelola niaga dan pelayanan pelanggan sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenaga listrik secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit. Dimana di tiap bidang tersebut karyawan di tuntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan.

PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto selalu menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian pelatihan secara intensif,

menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi, melakukan mutasi untuk karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh dan lebih banyak mendapatkan pengalaman baru agar karyawan bisa bekerja secara maksimal di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto meningkat disebabkan ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan, kesesuaian jam kerja yang merupakan kesedian karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu, tingkat kehadiran karyawan merupakan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu dan yang terakhir kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan. Menurut Mangkunegara (2003) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka untuk menghadapi tuntutan pekerjaan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pelatihan secara rutin merupakan suatu keharusan. Pelatihan bagi organisasi/perusahaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut Bangun (2008) Pelatihan adalah proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk

membantu mencapai tujuan perusahaan. Di PI PLN (Persero) UP3 Mojokerto pelatihan dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan di adakan langsung oleh unit pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pandaan. Di PLN (Persero)UP3 Mojokertomemiliki standart untuk pelatihan dimana setiap pegawai PLN diwajibkan mengikuti pelatihan seperti diklat yang dilakukan setiap 1 tahun sekali. Setiap tahun pegawai diminta saran dan kesiapan pelatihan dengan persetujuan atasan dan di tahun berikutnya nanti pegawai diundang untuk mengikuti diklat. pelatih/instruktur pelatihan di ambil dari internal PLN maupun eksternal PLN, sehingga kinerja karyawan meningkat karenan adanya dukungan pelatihan kerja yang intensif yang di lakukan oleh PLN

Pelatihan yang baik di PLN terlihat dari indikator metode pelatihan menentukan keberhasilan dari proses pelatihan sehingga metode yang digunakam sesuai untuk pelatihan, fasilitas pelatihan digunakan lengkap dan sesuai dengan kebutuhan maka kegiatan pelatihan bisa berjalan dengan lancar, kemampuan peserta bisa dilihat dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki para peserta pelatihan dalam perusahaan yang diikuti oleh seluruh pegawai lama maupun pegawai baru, kemampuan pelatih/instruktur benar-benar menguasai materi baik secara teori maupun praktek, materi pelatihan ditinjau dengan melihat apa yang akan di kembangkan dari peserta pelatihan dengan menyajikan materi yang mudah dipahami oleh para peserta pelatihan. Sehingga adanya pelatihan di PI PLN (Persero) UP3 Mojokerto meningkatkan kinerja karyawan, semakin intensif pelatihan kinerja karyawan

semakin meningkat. Menurut hasil penelitian Rendy Mamaht (2013) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.

Kesuksesan organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi tersebut melatih pegawainya, tetapi juga bagaimana organisasi dalam menempatkan pegawainya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Ardhan dkk (2012) penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan. Prosedur penempatan kerja di PLN di berikan langsung oleh PLN pusat sehingga penempatan kerja sesuai dengan kompetensi pegawai dan sesuai dengan apa yang diperlukan.

Penempatan kerja di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto sudah sesuai dengan kompetensi maka PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto melihat daritingkat pendidikan seperti pendidikan yang disyaratkan atau pendidikan alternative karena pendidikan merupakan salah satu penentu dari penempatan kerja karyawan, pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan baik sebelum bekerja maupun pengetahuan yang didapatkan setelah bekerja, keterampilan bekerja seperti

keterampilan metal, keterampilan fisik dan keterampilan social, dan yang terakhir pengalaman kerja pegawai dapat dijadikan sebagai pertimbangan tertentu oleh perusahaan yang dimaksud pengalaman kerja adalah pengalaman serta seberapa lama waktu yang telah dilewati untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sehingga kinerja karyawan meningkat di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto karena penempatan yang sesuai dengan kompetensi. Menurut hasil penelitian Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel dan Christoffel Mntardjo (2016) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado.

Di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto juga melakukan mutasi bertujuan untuk para karyawan tidak merasa jenuh sehingga memiliki pengalaman baru dan tidak terpacu di zona nyaman mereka. Menurut Siagian (2013) mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Kegiatan mutasi di PLN dilakukan setiap semester artinya 1 tahun dua kali dilakukan di suatu unit yang ada di PLN. Mutasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dilihat juga dari masa kerjanya. Karyawan yang di mutasi ada yang tidak menerimanya karena sulit beradaptasi dengan lingkungan baru, tetapi banyak yang menerima karena bisa menghindari kejenuhan sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dikarenakan karyawannya tidak jenuh dengan pekerjaannya dan memiliki pengalaman baru. Menurut hasil penelitian Ferdhian Erlangga (2017), menyatakan bahwa ada hubungan positif antara mutasi

dengan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan, adanya penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan serta adanya mutasi kerja untuk menghilangkan kejumahan para karyawan, agar para karyawan memiliki pengalaman baru sehingga karyawan tidak larut dalam zona nyamannya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto"**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya dibatasi sesuai dengan fenomena yang terkait dengan analisis pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan khusus pegawai tetap PT PLN (persero) UP3 Mojokerto yang berjumlah 72 pegawai. Di bagian analisis kinerja dan system manajemen, pelaksanaan K3L, pelaksanaan pengadaan, bagian KSA, bagian sara dan pelayanan pelanggan, bagian kontruksi, bagian transaksi energy listrik, bagian jaringan dan bagian perencanaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah;

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto?
3. Apakah mutasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (persero) UP3 Mojokerto

1.5 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (obyek penelitian) tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang pelatihan, penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan

sumbangan saran pada PI PLN (persero) UP3 Mojokerto agar kedepannya dapat lebih baik lagi dan bisa dijadikan referensi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.