

PENGELOLAAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PLN PERSERO BINJAI

M. SULTAN ARIF ISKANDAR SITEPU, RANDI ANDIKA, ANGGI PRATAMA
NASUTION

Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstract: *This research is entitled "Performance Management of Human Resource Management at PT PLN Persero Binjai". This study aims to find out how to improve performance management to deliver the best performance of employees, teams, and organizations. This research was conducted using a qualitative descriptive research method. The results of research that have been carried out show that Performance Management at PT PLN Persero has been running well and can be accounted for. PT. PLN Persero has also prepared efforts to improve employee performance management including: career paths, training, and performance appraisals. However, there are still obstacles and obstacles in carrying out these efforts. So that requires PT. PLN Persero work harder.*

Keywords: *Management, Performance, Human Resources.*

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Pengelolaan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT PLN Persero Binjai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara melakukan perbaikan manajemen kinerja untuk mengantar kinerja karyawan, tim, dan organisasi ke yang terbaik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Manajemen Kinerja pada PT PLN Persero sudah berjalan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. PT. PLN Persero juga sudah menyiapkan upaya – upaya guna meningkatkan manajemen kinerja karyawan diantaranya ialah : jenjang karir, pelatihan, dan penilaian kinerja. Namun masih terdapat kendala dan hambatan dalam menjalankan upaya – upaya tersebut. Sehingga mengharuskan PT. PLN Persero kerja lebih keras.

Kata Kunci: Manajemen, Kinerja, Sumber Daya Manusia

A. Pendahuluan

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas - tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalah bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (*performance management*) tradisional.

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam mengelola berbagai sumber daya, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang berlimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia yang terus berkembang, pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan posisi sumber daya

lainnya, berubah pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang terutama. Selanjutnya, seiring dengan memasuki abad millennium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *Human Capital* di mana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam artian SDM yang berkualitas dapat menyusun *Business Plan* yang baik sehingga proyek yang akan dilakukan tersebut akan dapat meyakinkan investor untuk membiayai proyek tersebut. (Fitz-enz; Davidson, 2012) memberi padangan terkait sumber daya manusia diposisikan sebagai "*Human Capital*", yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal "*Human Investment*" yang berarti bahwa SDM sebagai investasi. Layaknya investasi yang harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi.

Sistem ekonomi global yang merupakan sistem tanpa batas-batas Negara yang secara bertahap menjadi kenyataan, lingkungan bisnis cepat sekali berubah. Terutama dengan didukung oleh perkembangan teknologi informasi dan transportasi yang semakin pesat, globalisasi menjanjikan kesempatan setiap orang di mana saja untuk akses ke yang terbaik di seluruh dunia. Makalah ini membahas bagaimana cara melakukan perbaikan manajemen kinerja untuk mengantar kinerja karyawan, tim, dan organisasi ke yang terbaik. Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya.

B. Metodologi Penelitian

Penulisan makalah ini menggunakan metode peneltiain yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Mukhtar (2013:10) adalah "sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu". Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah "metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, tehknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya yaitu PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMNyang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19 tepatnya pada tahun 1883 didaerah Batavia (Jakarta), yaitu ketika perusahaan swasta Belanda N.V. NIGEM/OGEM mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kemudian pada masa penjajahan Jepang, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan Perusahaan Listrik milik swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diseluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih Perusahaan Listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah RI (Departemen Pekerjaan Umum). Setelah aksi pengambil alihan itu, pada tahun 1955 di Medan didirikanlah Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula-mula dikepalai oleh R. Sukarno, yang kemudian pada tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah BPU PLN berdiri dengan SK Menteri PUT No. 16/1/20 tanggal Mei 1961, maka

organisasi kelistrikan dirubah dari Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau menjadi PLN Eksploitasi I.

Tahun 1965, BPU PLN dibubarkan dengan Peraturan Menteri PUT No. 9/PRT/64 dan dengan Peraturan Menteri No. 1/PRT/65 yaitu ditetapkannya pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan Daerah Eksploitasi I. Sumatera Utara tetap menjadi Eksploitasi I, maka dengan Keputusan Direksi PLN No. Kpts 009/DIRPLN/66 TANGGAL 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi 4 cabang, yaitu: s) Cabang Medan; b) Cabang Binjai; c) Cabang Sibolga; dan d) Cabang Pematang Siantar.

Peraturan Perundang-undangan PP No. 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruh Wilayah Negara RI. Kemudian menyusul peraturan Menteri Perusahaan Umum tenaga Listrik (PUTL) No. 013/PRT/75 yang merubah PLN Eksploitasi menjadi PLN Wilayah. PLN Eksploitasi II menjadi PLN Wilayah II Sumatera Utara. Dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 231/1994 tanggal 16 Juni 1994 maka ditetapkan status PLN sebagai Persero. Adapun yang membelakangi perubahan status tersebut adalah untuk mengantisipasi kebutuhan listrik yang terus meningkat dewasa.

Berdasarkan syarat keputusan Nomor. 078.K/023.DIR/1996 Tanggal 9 Agustus 1996 dibentuk organisasi baru dibidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. Dengan pembentukan organisasi baru PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara yang terpisah dari PLN Wilayah II, maka fungsi-fungsi Pembangkitan dan Penyaluran yang sebelumnya dikelola PLN Wilayah II berpindah tanggungjawab pengelolaannya ke PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumbagut. Sementara itu PLN Wilayah II berkonsentrasi pada distribusi dan penjualan tenaga listrik.

Pelayanan pendistribusian kelistrikan, PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya dan dapat dirincikan sebagai berikut: a) Kantor Pusat PLN merupakan pusat dari penyelenggara bisnis PLN diseluruh Indonesia. Dimana disinilah para direksi PT. PLN berkantor. Kantor pusat PLN ini terletak di Jalan Trunojoyo Blok M-I Melawai, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan. Dan kantor pusat dipimpin oleh Direktur Utama; b) Unit Induk dan/atau Pusat-Pusat merupakan unit dari kantor pusat untuk pelayanan kelistrikan di PLN, serta juga merupakan lembaga penunjang bisnis kelistrikan PLN di wilayah. Unit induk dan/atau Pusat-pusat dipimpin oleh seorang General Manager Unit Induk atau General Manager Pusat; c) Unit Pelaksana merupakan unit di bawah unit induk dan/atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih terfokus dan langsung menyentuh pada masyarakat, contohnya adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana di bawah unit induk distribusi, Unit Pelaksana Transmisi (UPT) yaitu unit pelaksana di bawah unit induk transmisi; dan d) Unit Layanan merupakan unit dibawah unit pelaksana dengan ruang lingkup pembagian dari wilayah unit pelaksana, misalnya dalam satu unit pelaksana terdapat beberapa unit layanan. Tetapi tidak semua unit pelaksana di PLN mempunyai unit layanan, tergantung pada jumlah pelanggan dan area pelayanan unit pelaksana PLN, contoh unit layanan pelanggan (ULP) adalah unit layanan di bawah UP3, atau unit layanan transmisi dan gardu induk (ULTG) unit layanan di bawah UPT.

2. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan di PT. PLN Persero Kota Binjai

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang perusahaan, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pembuatan strategi peningkatan kinerja memerlukan karyawan yang cukup handal dalam kinerjanya. Untuk memperoleh karyawan yang handal PT. PLN Persero Kota Binjai mempersiapkan upaya-upaya guna meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, yaitu:

Jenjang Karir (Pengembangan Karir). Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Dalam proses pengembangan diri, terdapat 3 pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), Manajer dan Perusahaan. Individu dimaksudkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab dalam pengembangan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Dari segi manajer, berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawan. Sedangkan dari segi perusahaan, perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan dan jenjang karir yang ditetapkan harus sangatlah jelas.

Pelatihan (Training). Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Tujuan pelatihan ini bagi seorang karyawan seperti memperbaiki kinerja, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam bidangnya, membantu dalam memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Penilaian ini adalah aktivitas bagi para manajer seperti penilaian loyalitas, kejujuran, dan hasil kerja setiap karyawan.

Ketiga upaya inilah yang dipersiapkan PT. PLN Persero Kota Binjai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Namun, masih ada beberapa hambatan atau kendala yang dihadapi PT. PLN Persero Kota Binjai dengan upaya peningkatan manajemen kinerja karyawan selalu seperti pengaruh lingkungan kerja dalam membina karyawan. Evaluasi yang dilakukan untuk menghadapi kendala yang dihadapi perusahaan, pimpinan harus melakukan pendekatan pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui keinginan karyawan, pimpinan harus berkomunikasi langsung tentang kepuasan karyawan mengenai kebijakan strategi yang dikeluarkan perusahaan. Kedisiplinan karyawan juga harus ditingkatkan agar menghasilkan pelayanan yang prima.

D. Penutup

Secara sederhana sebenarnya manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan staff, pengembangan SDM nya, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekerja dan hubungan industrial. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada karyawan yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan dari manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh manajer SDM, manajer lini dan outsourcing. Berdasarkan hasil pembahasan strategi yang digunakan PT. PLN Persero Kota Binjai dalam memperbaiki manajemen kinerja karyawan, sudah terdapat beberapa upaya yang dilakukan PT. PLN Persero guna memperbaikinya.

Namun, masih juga terdapat beberapa kendala terhadap strategi tersebut. Sehingga PT. PLN Persero kota Binjai harus lebih giat dalam mengevaluasi hal tersebut.

Daftar Pustaka

- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Fahmi Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi-9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Lijan Poltak. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lastri Puji, 2019, *Strategi Peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di CV Multi Baja Medan*. Universitas Dharmawangsa
- Mukhtar, 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD*. Bandung: CV Alfabeta
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers