BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PLN Pusat Pemeliharaan Listrik atau biasa dikenal dengan PLN PUSHARLIS bergerak di bidang design dan *reverse engineering* peralatan ketenagalistrikan. *Manufacture* dan *repair* peralatan ketenagalistrikan merupakan perwujudan nyata PLN PUSHARLIS dalam mendukung keandalan peralatan ketenagalistrikan yang dimiliki PT PLN (Persero). Ketenagalistrikan di Bandung sudah ada sejak zaman Hindia Belanda, di mana pada tahun 1920 pertama kali didirikan perusahaan umum listrik Bandung dan sekitarnya yang bernama *Gemeensschappelijk Electrish Bedrif Bandoeng en Omstreken* (GEBEO). Dengan modal dari pemerintah dan swasta, GEBEO awalnya bertugas untuk mengelola pelayanan penyaluran listrik untuk masyarakat.

Pada tahun 1950 lahirlah Perusahaan Negara untuk Pembangkit Tenaga Listrik (PENUPETEL) Bengkel Dayeuhkolot. Awalnya, instansi ini hanya menangani teknis mekanikal untuk kendaraan operasional PLN sektor Priangan dan gudang yang berfungsi sebagai tempat penyediaan komponen kendaraan, namun karena kinerja yang baik mereka melakukan perluasan penawaran jasa kepada unit-unit pembangkit di seluruh Indonesia, diantaranya pembuatan runner yang digunakan di PLTA Lamajan, pembuatan pembangkit untuk PLTA Plengan 4, pembuatan trash rack untuk PLTA Ubrug Sukabumi.

Pada tanggal 12 Februari 1983, Bengkel Dayeuhkolot merubah nama menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat, unit Bengkel Dayeuhkolot di mana lingkup pekerjaannya bukan hanya mengerjakan pembuatan dan perbaikan komponen mesin tetapi bertambah dengan rekondisi travo tegangan dengan kapasitas 150-500kv dan travo distribusi dengan kapasitas 20kV.

Pada pertengahan tahun 1994 status PLN berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT), sehingga nama Bengkel Dayeuhkolot menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Bengkel Mesin Dayeuhkolot (BMDK). Melihat kinerja BMDK yang

terus berkembang, maka PT. PLN (Persero) membuat unit khusus yang mengelola beberapa bengkel dalam satu unit bisnis yakni PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Jasa Perbengkelan (PLN UBJP). Memperhatikan perkembangan yang baik, maka direksi PLN mempersiapkan PLN UBJP untuk menjadi anak perusahaan PT. PLN (Persero). Untuk mempersiapkan itu, maka dikeluarkanlah surat keputusan mengenai perubahan nama organisasi dari PT. PLN (Persero) UBJP menjadi PT. PLN (Persero) Jasa & Produksi. Tahun 2011 berubah nama lagi menjadi PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop II atau disingkat PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWS II dan sekarang berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan III atau disingkat menjadi PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP III.

1.1.2 Logo Perusahaan

Berikut terlampir logo dari PT PLN Persero:

Gambar 1.1 Logo perusahaan

Sumber: Google

Arti logo PT PLN (Persero) terdiri dari :

a) Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan

sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat.

b) Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c) Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oteh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.3 Jenis Usaha dan Produk Perusahaan

a. *Portable Change Over Switch*

Merupakan produk karya inovasi untuk penyeimbangan beban pada travo distribusi tanpa padam yaitu sebuah alat bantu yang digunakan pada proses pekerjaan penyeimbangan beban travo distribusi sehingga dapat dilakukan tanpa menyebabkan padamnya peralatan listrik pada pelanggan

b. APP Tole

APP Tole (*Tester Online* dan *Mobile*) merupakan produk hasil karya inovasi yang berfungsi sebagai alat bantu ukur untuk memudahkan pertugas P2TL dalam pelaksanaan P2TL. Prinsip kerja dari APP *Tester Online* dan *Mobile* adalah memberikan injeksi beban pada APP untuk menguji keakuratan pengukuran KWh meter dan kemampuan MCB.

c. *Grinding Roll*

Dalam pekerjaan rekondisi *grinding roll* yang dilakukan adalah penambahan daging pada bagian sisi luar penggerus atau *outer* diameter *grinding roll* dengan melakukan pengelasan radial di seluruh bagian *outer* diameter *grinding roll* sampai ketebalan *grinding roll* kembali seperti kondisi saat awal pemakaian. Dalam melakukan pengelasan menggunakan *High Chromium Carbide* sebagai *base* material dan Elektroda Carbon sebagai *fill* material.

d. *Amount* BBM

Amount BBM merupakan alat monitoring BBM menggunakan sensor *ultrasonic* yang bisa membantu mempermudah dan memperkecil kesalahan dalam penerimaan BBM agar tidak banyak merugikan perusahaan diakibatkan oleh berkurangnya BBM yang diterima karena tidak sesuai dengan hasil pengukuran, sehingga penerimaan BBM menjadi lebih terjamin untuk jumlah antara pembelian dan penerimaannya.

e. APH (*Air Preheater*)

Merupakan peralatan bantu dalam PLTU yang berfungsi sebagai pemanas awal udara baik udara primer (*primary air*) maupun sekunder (*secondary air*) sampai ke tingkat temperature tertentu sehingga dapat terjadi pembakaran optimal dalam *boiler*. Dalam prosesnya, *Air Preheater* ini menggunakan gas buang *(flue gas*) hasil pembakaran di *boiler* sebagai sumber panasnya, kemudian mentransfer panas tersebut ke aliran udara melalui elemen pemanas berputar (*rotating heat exchanger*).

f. PLTMH (Pembangkit Listrik Tenaga *Mikrohidro*)

EPC PLTMH Lokomboro Unit 2 dan 3 merupakan pembangkit listrik tenaga mikro hidro yang memiliki kapasitas 2x500 kW dengan menggunakan jenis turbin Francis *horizontal.* PLTMH Lokomboro unit 2 dan 3 berlokasi di pulau Sumba, Nusa Tenggara Timur yang dibangun oleh PLN PUSHARLIS pada tahun 2011 dan diresmikan pada tahun 2012 dengan tinggi headnya adalah 6,12m dan kecepatan debitnya 9m3/detik.

1.1.4 Visi Mis Perusahaan

a. Visi

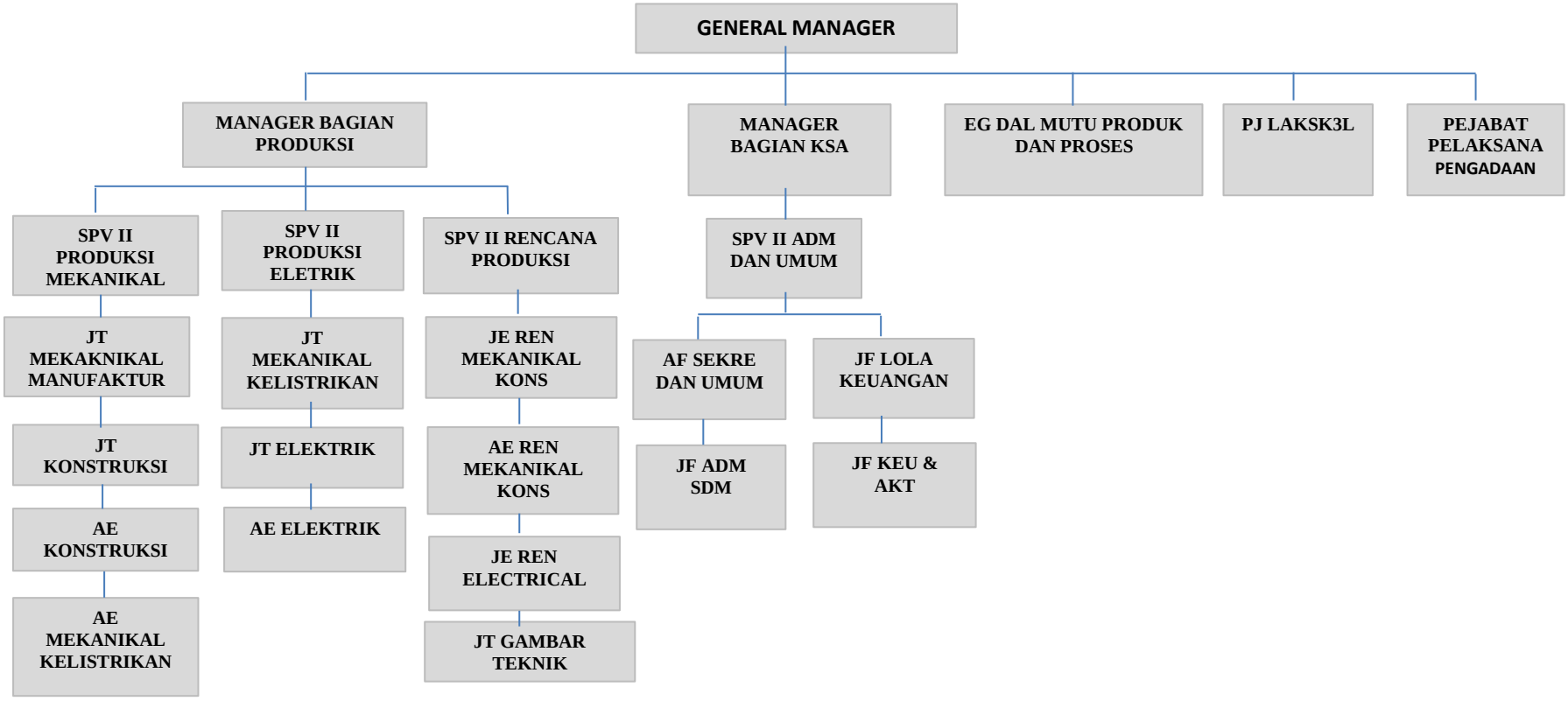
"Menjadi pusat keunggulan dalam kemandirian teknologi bidang enjiniring terapan ketenagalistrikan yang memberikan nilai tambah optimal, terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani"

b. Misi

1) Memberikan nilai tambah yang optimal kepada PLN group, dengan menjalankan aktivitas yang terkait, untuk memastikan keberlangsungan usaha, optimasi efisiensi biaya, kapabilitas unggul dalam industri, peningkatan kontribusi laba, dan atau pengembangan usaha baru.
2) Melakukan sistem pengendalian kualitas pada pekerjaan *repair*, *reverse engineering* dan manufaktur peralatan ketenagalistrikan dalam rangka mendukung kinerja PLN untuk menjamin ketersediaan pasokan tenaga listrik yang handal dan efisien.
3) Berperan untuk memenuhi kebutuhan *emergency repair* dan pengembangan hasil karya inovasi yang mendukung pertumbuhan industri dalam negeri.

1.1.5 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi dari PT PLN UP2W III Bandung:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT PLN (Pusharlis) UP2W III Bandung

Sumber: Internal Perusahaan

Berikut merupakan deskripsi pekerjaan dari struktur organisasi yang ada di PT PLN UP2W III Bandung:

a. General Manager

Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya, mengelola operasional harian perusahaan. merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan dan Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusaahan membuat prosedur dan standar perusahaan.

b. *Manager* Produksi

Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer, menentukan standar kontrol kualitas, mengawasi proses produksi. Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian dan mengawasi proses produksi, menyusun jadwal produksi.

c. *Supervisor* Produksi Mekanikal

Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan ketenagalistrikan dan perbaikan, *engineering, procurement, construction* (EPC) pembiayaan listrik tenaga mini hidro (PLTMH), dan produksi peralatan ketenagalistrikan serta pengembangan dan produksi hasil karya inovasi bidang mekanikal dan konstruksi sesuai *work order*/penugasan.

d. Junior *Technician* Mekanikal Manufaktur

Melaksanakan pekerjaan *maintenance*, *repair* dan *overhaul* (MRO) serta *emergency repair* komponen pembangkit sesuai standar operasional prosedur (SOP). Melaksanakan pekerjaan *construction* (fabrikasi dan pemasangan) pembiayaan listrik tenaga mini hidro (PLTMH) sesuai standar operasional prosedur (SOP).

e. Junior *Technician* Konstruksi

Melaksanakan pekerjaan *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) serta *emergency repair* komponen pembangkit sesuai standar operasional prosedur (SOP). Melaksanakan pekerjaan *construction* (fabrikasi dan pemasangan) pembiayaan listrik tenaga mini hidro (PLTMH) sesuai standar operasional prosedur (SOP).

Melaksanakan produksi hasil karya inovasi bidang mekanikal dan konstruksi sesuai standar operasional prosedur (SOP).

f. Assistant Engineer Konstruksi

Melaksanakan pekerjaan *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) serta *emergency repair* komponen pembangkit sesuai standar operasional prosedur (SOP). Menyiapkan dan memverifikasi kesiapan/kelengkapan peralatan untuk proses pekerjaan konstruksi. Menyiapkan *load factor* mesin bulanan (FR.16-TEK-08) terkait pekerjaan konstruksi.

g. *Assistant Engineer* Mekanikal Kelistrikan

Melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap kinerja mesin dan peralatan kerja mekanikal ketenagalistrikan pada *workshop* mekanikal dan konstruksi. Melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap proses pekerjaan mekanikal ketenagalistrikan.

h. Supervisor Produksi Electrical

Mensupervisi pekerjaan pemeliharaan ketenagalistrikan dan perbaikan, *engineering, procurement, construction* (EPC) pembiayaan listrik tenaga mini hidro (PLTMH), dan produksi peralatan ketenagalistrikan serta pengembangan dan produksi hasil karya inovasi bidang kelistrikan sesuai SPKI/penugasan dan mengacu pada standar operasional prosedur (SOP).

i. Junior *Technician* Mekanikal Kelistrikan

Melaksanakan pekerjaan *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) serta *emergency repair* komponen pembangkit sesuai standar operasional prosedur (SOP).. Melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap kinerja mesin dan peralatan kerja mekanikal ketenagalistrikan pada *workshop* mekanikal dan konstruksi.

j. Junior *Technician Electrical*

Menganalisa permasalahan mesin, alat ukur dan peralatan kerja pada *workshop electrical* dan memberikan rekomendasi untuk penyelesaiannya. Melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) pekerjaan dan melakukan *review* terhadap standar operasional prosedur (SOP) pekerjaan tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi kelistrikan.

k. *Assistant Engineer Electrical*

Melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap proses pekerjaan *electrical*, menganalisa permasalahan proses pekerjaan *electrical* dan memberikan rekomendasi untuk penyelesaiannya.

l. *Supervisor* Rencana Produksi

Menyusun perencanaan dan permintaan barang-barang kebutuhan produksi. Mengatur, mengkoordinir, serta mengawasi tugas anak buahnya yaitu para staf produksi agar sesuai dengan perencanaan, prosedur, serta standar perusahaan dan bertanggung jawab untuk bisa memenuhi target dan kualitas produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memberikan bimbingan dan arahan pada para staf produksi dalam meningkatkan kualitas dan kemampuannya.

m. Junior *Engineer* Mekanikal Konstruksi

Melaksanakan pekerjaan *maintenance, repair* dan *overhaul* (MRO) serta *emergency repair* komponen pembangkit sesuai standar operasional prosedur (SOP). Melakukan identifikasi dan evaluasi terhadap kinerja mesin dan peralatan kerja konstruksi pada *workshop* mekanikal dan konstruksi.

n. *Assistant Engineer* Mekanikal Konstruksi

Menyiapkan dan memverifikasi kesiapan/kelengkapan peralatan untuk proses pekerjaan konstruksi. Menganalisa permasalahan proses pekerjaan konstruksi dan memberikan rekomendasi untuk penyelesaiannya. Menyiapkan daftar monitoring pekerjaan bulanan (FR.12-TEK-08) setiap pekerjaan konstruksi.

o. Junior Engineer Rencana Electrical

Menganalisa permasalahan mesin, alat ukur dan peralatan kerja pada workshop electrical dan memberikan rekomendasi untuk penyelesaiannya. Melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) pekerjaan dan melakukan review terhadap standar operasional prosedur (SOP) pekerjaan tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi kelistrikan.

p. Junior Technician Gambar Teknik

Junior technician gambar teknik bekerja mangerjakan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan pembuatan desain teknik seperti pembuatan desain *pole mounted circuit breaker* (PMCB), travo dll yang ada di Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS).

q. *Manager* KSA (Keuangan,SDM, Dan Administrasi)

Manajer keuangan akan bekerja sama dengan manajer lain dan bertugas untuk merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan. Manajer keuangan juga bertugas dalam mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut. Secara singkat, dapat disimpulkan tugas utama manajer keuangan berhubungan dengan keputusan investasi dan pembiayaan perusahaan yang berpengaruh pada laju pertumbuhan perusahaan.

r. *Supervisor* Administrasi dan Umum

Melakukan perencanaan proses kerja, melakukan perekrutan pegawai, mengelola fasilitas dan inventaris. Memantau biaya pengeluaran dan membantu penyusunan anggaran dan memastikan operasi administrasi mematuhi kebijakan dan peraturan.

s. Asisten Fungsional Sekretaris dan Umum

Mengkoordinasikan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan pelaksanaan bidang administrasi umum, melaksanakan pembinaan koordinasi antar bagian dalam lingkup bidang administrasi umum, serta melaksanakan pengawasan, evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan membuat laporan secara berkala.

t. Junior Fungsional Administrasi SDM

melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia, perencanaan dan pelaksanaan pengembangan potensi dan kapasitas pegawai, serta administrasi kepegawaian.

u. Junior Fungsional Pengelola Keuangan

Melaksanakan kegiatan analisis di bidang pengelolaan keuangan anggaran pendapatan belanja negara (APBN) pada satuan kerja kementerian negara/lembaga sesuai kewenangan dan peraturan perundang-undangan, meliputi perikatan dan penyelesaian tagihan, pelaksanaan perintah pembayaran, dan analisis laporan keuangan instansi.

v. *Engineer* dalam Mutu dan Produksi

Bertanggung jawab untuk memastikan produk atau jasa memenuhi standar yang ditetapkan termasuk keandalan, kegunaan, kinerja dan standar kualitas umum yang ditetapkan oleh perusahaan.

w. Penanggung Jawab Kesehatan, Keselamatan, Keamanan, dan Lingkungan (K3L).

Menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang dan terkait K3L, mengkaji dokumen kontrak dan metode kerja pelaksanaan konstruksi, merencanakan dan menyusun program K3L, membuat prosedur kerja dan instruksi kerja penerapan ketentuan K3L, melakukan sosialisasi, penerapan dan pengawasan pelaksanaan program, prosedur kerja dan instruksi kerja K3L dan melakukan evaluasi dan membuat laporan penerapan dan pedoman teknis K3L konstruksi. Mengusulkan perbaikan metode kerja pelaksanaan konstruksi berbasis K3L, jika diperlukan, melakukan penanganan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta keadaan darurat.

x. Pejabat Pelaksana

Mengendalikan pelaksanaan kegiatan, melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan, menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan. Melaksanaan tugas pengadaan barang atau jasa sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan membuat setiap perusahaan harus selalu meningkatkan sumber daya yang di miliki untuk meningkatkan daya saing. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perusahaan akan melakukan berbagai macam perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan

program yang telah di rencanakan mulai dari jangka pendek hingga jangka panjang. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mendapatkan profitabilitas yang tinggi adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Paulus dan Anantharaman dalam Kalangi (2015) menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program *knowledge management*. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Menurut Bacal dalam Wibowo (2016:187) penilaian kinerja adalah proses di mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Apabila kinerja dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Adapun data penyelesaian dan penilaian kinerja karyawan PT PLN UP2W III Bandung yang didapat dari kepuasan pelanggan, marketing, efektifitas produk, proses, sumber daya manusia, keuangan, pasar, dan kepemimpinan sebagai berikut:

TABEL 1.1

PERSENTASE PENYELESAIAN PEKERJAAN

Tahun	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	
	Target	Realisasi
2017	100%	100%
2018	100%	95,5%
2019	100%	96,7%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Persentase penyelesaian tugas yang tepat waktu dapat dihitung dengan menggunakan rumus $\frac{tugas\ yang\ terselesaikan\ tepat\ waktu}{tugas\ yang\ dibebankan}$ x 100 %. Sehingga besaran persentase tahun 2017 yakni 100%, 2018 sebesar 95.5% dan 96,7% di tahun 2019. Dilihat dari besaran persentase yang dihasilkan, terjadi penurunan sebesar 4.5% di tahun 2018 dan di tahun 2019 persentase ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1%.

TABEL 1.2

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT PLN UP2W II BANDUNG

PERIODE 2017-2019

Nilai SKI	Range	Keterangan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
P1	≥ 100 %	Baik	63,2 %	72,3%	70%
P2	< 100 %	Hati-Hati	10,5 %	0%	10%
P3	< 95 %	Kurang	26,3 %	27,7%	20%

Sumber: Internal Perusahaan

Dari tabel 1.2 dijelaskan kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung dari tahun 2017 sampai tahun 2019 . Pada nilai SKI P1 dengan *range* ≥100% dengan predikat baik pada tahun 2017 sebesar 63,2% tahun 2018 sebesar 72,3% dan tahun 2019 sebesar 70%. Pada nilai SKI P2 dengan *range* < 100 % predikat hati-hati pada tahun 2017 sebesar 10,5%, pada tahun 2018 sebesar 0%, pada tahun 2019 sebesar 10%. Pada nilai SKI P3 dengan *range* < 95 % dan predikat kurang pada tahun 2017 26,3%, pada tahun 2018 sebesar 27,7%, pada tahun 2019 sebesar 20%.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 terdapat 63,2% karyawan yang memiliki kinerja dengan predikat baik, dan mengalami penaikan pada tahun 2018 menjadi 72,3% karyawan yang memiliki kinerja dengan predikat baik dan di tahun 2019 predikat baik mengalami penurunan menjadi 70%. Pada predikat hati-hati di tahun 2017 sebesar 26,3% dan di tahun 2018 karyawan yang memiliki kinerja dengan predikat hati-hati menurun menjadi 0%, dan di tahun 2019 karyawan yang memiliki kinerja dengan predikat hati-hati mengalami kenaikan sebesar 10%. Pada predikat kurang di tahun 2017 sebanyak 26,3%, dan pada tahun 2018 sebesar 27,7% dan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 20%.

Jadi dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Berdasarkan uraian di atas PT PLN PUSHARLIS UP2W III memiliki laporan kinerja yang belum memuaskan, selain dari data tersebut penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, berdasarkan dari hasil informasi yang didapatkan dari karyawan di PT PLN UP2W

III Bandung kinerja karyawan mengalami fluktuasi kemungkinan disebabkan oleh kurangnya penerapan *knowledge sharing*. Untuk mendorong tercapainya peningkatan kinerja di perusahaan di perlukan suatu bentuk penerapan dari *knowledge management.* Batgerson dalam Nawawi (2012:2), manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematik untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Tujuan dari *knowledge management* untuk meningkatkan penanganan pengetahuan dan pengetahuan potensial secara sistematik dalam suatu perusahaan, proses *knowledge management* terdiri dari *knowledge cretion, knowledge storing, knowledge sharing* dan penggunaan *knowledge.*

Knowledge sharing merupakan salah satu pase penting dari proses *knowledge management* oleh karena itu, agar pengelolaannya berjalan dengan maksimal diperlukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kegiatan *knowledge sharing*. Hal ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan, terutama untuk membantu penyelesaian suatu masalah pekerjaan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bertugas untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan kegiatan *knowledge sharing.* PT PLN UP2W III Bandung merupakan sebuah perusahaan yang melakukan kegiatan *knowledge sharing* kepada para karyawannya. Menurut data yang diperoleh dari bagian *internal* perusahaan PT PLN UP2W III Bandung kegiatan *knowledge sharing* karyawan yang rutin dilaksanakan yaitu sebagai berikut:

TABEL 1. 3

KEGIATAN *KNOWLEDGE SHARING* DI PT PLN UP2W II BANDUNG

Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Management Review	Sebulan sekali
Knowledge Sharing	Seminggu sekali
Knowledge Capturing	Minimal Setiap Satu Kali Pertahun

Sumber:Internal Perusahaan

Dari tabel di atas diketahui bahwa kegiatan *knowledge sharing* merupakan kegiatan yang selalu rutin dilakukan dan kegiatan *knowledge sharing* ini wajib di lakukan dan di ikuti oleh seluruh karyawan di PT PLN UP2W III Bandung. Untuk

mengetahui bagaimana penerapan *knowledge sharing* di PT PLN UP2W III Bandung peneliti melakukan penelitian kecil yaitu melalui pra-kuesioner yang di sebarkan kepada 10 karyawan secara acak di PT PLN UP2W III Bandung. Pra-kuesioner ini berisikan pernyataan–pernyataan mengenai perilaku *knowledge sharing* yang dilakukan di PT PLN UP2W III Bandung. Pernyataan dalam pra-kuesioner ini memiliki 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut merupakan hasil dari kuesioner pra-penelitian tersebut:

TABEL 1. 4

HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN PENERAPAN *KNOWLEDGE SHARING* DI PT PLN UP2W III BANDUNG

No.	Knowledge Sharing	STS	TS	C	S	SS	Presentase Persetujuan
1	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya membaginya dengan rekan kerja saya.	0%	0%	0%	60%	40%	100%
2	Saya aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja saya.	0%	0%	0%	80%	20%	100%
3	Jika menemukan sesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendemonstrasikannya dengan rekan kerja saya.	0%	0%	0%	80%	20%	100%
4	Jika saya mempelajari keahlian atau pengetahuan baru maka saya akan mencatatnya agar pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya.	0%	0%	0%	60%	40%	100%

Sumber: Hasil data olahan peneliti (2020)

Berikut merupakan hasil kuesioner pra penelitian kinerja karyawan di PT PLN UP2W III bandung.

TABEL 1. 5

HASIL KUESIONER PRA PENELITIAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN UP2W III BANDUNG

No.	Kinerja Karyawan	STS	TS	R	S	SS	Presentase Persetujuan
5	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	0%	0%	0%	80%	20%	100%
6	Saya mampu saling berkontribusi dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun pikiran.	0%	0%	0%	70%	30%	100%
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, teliti sesuai standar dan relevan.	0%	0%	0%	70%	30%	100%
8	Saya mengerjakan pekerjaan lebih dari yang diharapkan.	0%	0%	0%	60%	40%	100%
9	Saya menyelesaikan Pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat.	0%	0%	0%	80%	20%	100%
10	Saya sudah memaksimalkan teknologi yang ada di perusahaan	0%	0%	0%	60%	40%	100%
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan	0%	0%	0%	70%	30%	100%
12	Saya selalu memiliki rasa menghargai terhadap rekan kerja	0%	0%	0%	90%	10%	100%

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2020)

Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan *knowledge sharing* dan kinerja karyawan untuk melihat penerapan *knowledge sharing* pada karyawan di PT PLN UP2W III Bandung yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.4 dan 1.5 diatas bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut. Jika disimpulkan, kegiatan *knowledge sharing* di lingkungan perusahaan sudah di lakukan dengan baik. Namun, jika dilihat dari pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2017-2019 secara garis besar untuk level P1 mengalami peningkatan. Sedangkan untuk level P3 masih terhitung cukup besar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik *knowledge sharing* yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan judul penelitian ini adalah **"Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Lingkungan PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung)"**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka pertanyaan yang dikemukakan adalah :

a. Bagaimana *knowledge sharing* yang diterapkan di PT PLN UP2W III Bandung ?
b. Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung?
c. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT PLN UP2W III Bandung?

1.4 Tujuan Penelitia

Tujuan diadakannya penilitian ini ialah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan *knowledge sharing* di PT PLN UP2W III Bandung
b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung
c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *knowledge sahring* terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung

1.5 Manfaat Penelitia

Diharapkan penilitian ini dapat berimplikasi dalam hal sebagai berikut :

a. Akademis

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat digunakan oleh peneliti lainnya sebagai bahan acuan atau referensi mereka yang ingin meneliti tentang bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

b. Praktis

Diharapkan penilitian ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan kegiatan *knowledge sharing* atau bahkan memberikan inovasi baru untuk program *knowledge sharing* yang ingin dilaksanakan kedepannya oleh PT PLN UP2W III Bandung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUTSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian. Di dalam bab ini juga akan diuraikan beberapa pembahasan mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, variabel operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data serta pengujian hipotesi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan, interprestasi serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dikemukakan kesimpulan dari hasil peelitian berupa rekomendasi bagi perusahaan maupun bagi peneliti lebih lanjut.