SKRIPSI

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BIDANG UMUM PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN BARAT

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Kajian Manajemen Publik

Oleh:

Rizka Amanda
NIM. E.1011201038

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BIDANG UMUM PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Kajian Manajemen Publik

Oleh:

Rizka Amanda
NIM. E.1011201038

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BIDANG UMUM PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

Rizka Amanda
NIM. E.1011201038

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Prof. Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M. Si Tanggal : 18 - 11 - 2024
NIP. 195709101987032002

Dosen Pembimbing Pendamping

Ahirul Habib Fadilah, S. IP, M. I.Pol Tanggal : 11 - 11 - 2024
NIP. 199205122022031003

UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

HALAMAN PENGESAHAN

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BIDANG UMUM PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:
Rizka Amanda
NIM. E.1011201038

Dipertahankan di :
Pada Hari/Tanggal : Selasa, 10 Desember 2024
Waktu : 08.00 WIB
Tempat : Ruang 05

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Prof. Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M. Si	Ahirul Habib Padilah, S. IP, M. I.Pol
NIP. 195709101987032002	NIP. 199205122022031003
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
Dr. Lina Sunyata, M.S	Dr. Pardi, M.AB
NIP. 196111111987032002	NIP. 197209052002121003

Disahkan Oleh :
Dekan FISIP Untan

Dr. H. Herlan, S. Sos., M. Si
NIP. 197205212006041001

ABSTRAK

Rizka Amanda E1011201038, Produktivitas Kerja Karyawan Di Bidang Umum Pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, dengan tujuan untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba, dan mempertahankan hidup, maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu output atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Namun, sering kali ditemukan rintangan yang membuat keberhasilan suatu perusahaan menjadi tidak optimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di bidang umum pada perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan di bidang umum pada perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat dengan menggunakan tiga indikator yakni kuantitas kerja karyawan dari hasil wawancara diketahui bahwa para karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dalam jumlah waktu yang ditentukan. Lalu, dari aspek kualitas kerja menurut hasil wawancara diketahui bahwa karyawan di bidang umum untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dari aspek ketepatan waktu, masih terdapat beberapa karyawan di bidang umum yang terlambat, sehingga pada aspek ketepatan waktu ini membutuhkan perhatian khusus terkait kedisiplinan karyawan. Berdasarkan beberapa indikator tersebut, secara menyeluruh dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bidang umum sudah cukup baik. Namun, tidak bisa dipungkiri masih ada beberapa karyawan yang dinilai kurang disiplin dalam mematuhi tengat waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci : Produktivitas, Karyawan, Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu.

ABSTRACT

Rizka Amanda E1011201038, Work Productivity in the General Affairs Division at the West Kalimantan State Electricity Company/ *Perusahaan Listrik Negara* (Persero) Main Distribution Unit.

Companies strive for highly productive employees to grow, remain profitable, and ensure sustainability. Therefore, employee productivity is a key factor in a company's success. Employee productivity is about how well they complete their tasks and meet quality standards. However, challenges often arise that prevent a company from reaching their full potential. This study aims to analyze employee productivity in the general affairs division at the West Kalimantan State Electricity Company/ *Perusahaan Listrik Negara* (Persero) Distribution Unit. This research used a descriptive qualitative method, and the data were collected through interviews, observations, and document analysis. The findings reveal that employee productivity in the general affairs division is assessed based on three indicators. First, in terms of work quantity, employees generally finish their tasks on time, according to the interviews. Second, in terms of work quality, the interviews show that employees in the general affairs division perform their duties and responsibilities in accordance with the company' s standard operating procedures. However, some employees struggle with punctuality, suggesting a need for improved attendance discipline. Based on these indicators, overall, the productivity of employees in the general affairs division is considered satisfactory. However, it cannot be denied that some employees still lack discipline in adhering to the company's attendance deadlines.

Keywords: Productivity, Employees, Work Quantity, Work Quality, Punctuality.



RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul *"Produktivitas Kerja Karyawan Di Bidang Umum Pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat"*. Judul ini dipilih karena produktivitas kerja merupakan salah satu komponen utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat merupakan perusahaan yang menyediakan listrik untuk seluruh konsumen di Kalimantan Barat, serta memiliki berbagai bidang yang bertanggung jawab atas aspek-aspek operasional dan manajemen perusahaan.

Bidang umum merupakan salah satu sub bidang dari Bidang Keuangan, Komunikasi dan Umum yang memiliki peran penting dalam pengelolaan administrasi umum serta pengelolaan sarana dan prasarana kantor, dan aset properti untuk mendukung pencapaian target tenaga kerja unit. Namun, terdapat indikasi bahwa produktivitas kerja karyawan di bidang umum ini belum sepenuhnya optimal. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana produktivitas kerja karyawan di bidang umum pada perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di bidang umum pada perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif, yaitu peneliti mencoba memberikan gambaran atau narasi mengenai apa yang terjadi di lapangan berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini terdari 3 (tiga) aspek yakni dari segi kuantitas kerja karyawan di bidang umum pada perusahaan listrik negara (persero) unit induk distribusi Kalimantan Barat dinilai sudah cukup baik karena telah mengerjakan tugas sesuai dengan permintaan atau permohonan yang masuk ke bidang umum serta berusaha memaksimalkan diri dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Lalu, dari segi kualitas kerja di bidang umum dinilai sudah cukup baik karena karyawannya telah melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Sedangkan dari segi ketepatan waktu di bidang umum, masih ada karyawan yang kurang disiplin terhadap kehadiran. Saran untuk penelitian ini adalah seharusnya perusahaan mempertimbangkan kembali terkait Insentif yang diberikan kepada karyawannya. Memberikan Insentif yang lebih nyata untuk karyawan yang selalu datang tepat waktu, seperti bonus, penghargaan dapat berupa sertifikat, atau insentif lainnya.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Rizka Amanda

Nomor Mahasiswa : E1011201038

Program Studi : Administrasi Publik

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 01 Desember 2024

Yang membuat pernyataan



Rizka Amanda

E1011201038

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

"Meraih masa depan yang cerah tidak akan didapat dengan mudah, kamu harus mau berkorban untuk mendapatkan hal itu"

(B.J. Habibie)

Persembahan:

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Apak saya yang bernama Aspandi dan Emak saya yang bernama Musalamah yang selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat dalam setiap langkahku. Terima kasih atas cinta, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti. Segala jerih payah, kesabaran, dan kasih sayang kalian menjadi alasan utama dalam setiap keberhasilan yang ku peroleh. Terima kasih Apak dan Emak telah membuktikan kepada dunia bahwa anak buruh bangunan dan petani bisa menjadi sarjana.
3. Untuk Kakak ku Rezki Maulita, S.T yang memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti. Terima kasih banyak atas doa dan motivasi serta selalu membantu peneliti baik secara moril dan material hingga skripsi ini selesai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan limpahan ilmu dari-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul : 'Produktivitas Kerja Karyawan di Didang Umum Pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat' dengan baik tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir dan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak. Selanjutnya peneliti menyadari akan kekurangan dari penelitian skripsi ini, karena hasil yang dicapai melalui skipsi ini baru merupakan langkah awal dari suatu perjalanan panjang khasanah ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan.

Keberhasilan penelitian ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan berbagai bantuan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Herlan, S. Sos., M. Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M. Si selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Akademik (PA), serta Ahirul Habib Padilah, S. IP., M.I.Pol selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan kemudahan dan arahan, memotivasi dan bimbingan selama proses penelitian skripsi ini, baik

secara metodelogi penelitian serta literatur-literatur lain yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini.

3. Dr. Lina Sunyata, MS selaku Penguji Utama dan Dr. Pardi, M.AB selaku Peguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan guna kesempurnaan dalam skripsi ini.
4. Bapak Mukhlis Zarkasih yang telah membimbing peneliti selama melakukan penelitian di Bidang Umum PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat.
5. Bapak Manager Aset, Properti, dan Umum PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat, beserta seluruh karyawan Bidang Umum yang telah memberikan izin, informasi, dan dukungan selama pelaksanaan penelitian ini.
6. Seluruh mahasiswa prodi Ilmu Administrasi Publik FISIP Untan Angkatan 2020 yang selalu menyemangati peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Paula, Isna, Tania, Ija, Emil, Ratu, dan Angelica yang telah memberikan dukungan moral, motivasi, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi.
8. Terakhir, Terima kasih kepada diri sendiri Rizka Amanda, atas ketekunan dan semangat yang tak pernah padam meskipun sering kali harus berhadapan dengan berbagai rintangan. Kesabaran dalam belajar dan menghadapi setiap proses, serta keberanian untuk terus mencoba meskipun kadang diwarnai kegagalan. Dan keberanian untuk terus melangkah bahkan ketika rasanya berat

dan tidak sekalipun berpikir untuk menyerah mau sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah kuat dan sudah bertahan sejauh ini.

9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh peneliti yang telah banyak membantu sehingga terselesaikannya penyususnan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan, bantuan, dan dorongan, yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan dari Allah SWT, dan hasil karya yang peneliti lakukan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran serta manfaat yang cukup berarti bagi kita semua yang memerlukannya Aamiin.

Pontianak, 01 Desember 2024



Rizka Amanda

DAFTAR ISI

halaman

ABSTRAK ..... **i**
RINGKASAN SKRIPSI ..... **iii**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **v**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Fokus Penelitian 8
1.4. Rumusan Masalah 9
1.5. Tujuan Penelitian 9
1.6. Manfaat Penelitian 9
1.6.1. Manfaat Teoritis 10
1.6.2. Manfaat Praktis 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.3. Fungsi Manjemen Sumber Daya Manusia 15
2.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.5. Pengertian Kinerja Karyawan 18
2.6. Penilaian Kinerja Karyawan 20
2.7. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan 23
2.8. Pengukuran Produktivias Kerja 25
2.9. Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja 30
2.10. Hasil Penelitian yang Relevan 32
2.11. Kerangka Pikir Penelitian 33
2.12. Pertanyaan Penelitian 35

BAB III METODE PENELITIAN 36
3.1. Jenis Penelitian 36
3.2. Langkah-Langkah Penelitian 37
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian 38
3.3.1. Lokasi Penelitian 38
3.3.2. Waktu Penelitian 38
3.4. Subjek dan Objek Penelitian 39
3.4.1. Subjek 39
3.4.2. Objek 40
3.5. Instrumen Penelitian 40
3.6. Teknik Pengumpulan Data 41
3.7. Analisis Data 42
3.7.1. Teknik Keabsahan Data 43
3.7.2. Teknik Analisis Data 44

BAB IV GAMBARAN UMUM 46
4.1. Sejarah PT. PLN (Persero) 46
4.2. Visi, Misi, Moto, Logo PT. PLN (Persero) 49
4.2.1. Visi PT. PLN (Persero) 49
4.2.2. Misi PT. PLN (Persero) 49
4.2.3. Moto PT. PLN (Persero) 50
4.2.4. Logo PT. PLN (Persero) 50
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Umum PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat 51
4.4. Struktur Organisasi dan Jabatan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat 54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57
5.1. Hasil Penelitian 57
5.2. Pembahasan 77

BAB VI PENUTUP 82
6.1. Simpulan 82
6.2. Saran 83

6.3. Keterbatasan Penelitian 84

DAFTAR PUSTAKA 86

DAFTAR TABEL

halaman

2. 1 Kerangka Pikir Penelitian 34
3. 2 Waktu Penelitian 39

DAFTAR GAMBAR

halaman

4.1 PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat 49
4.2 Logo PT. PLN (Persero) 50
4.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UID Kalbar.....55
4.4 Struktur Jabatan PT. PLN (Persero) UID Kalbar.....56

DAFTAR LAMPIRAN

halaman

1 Panduan Wawancara 88
2 Panduan Observasi 89
3 Daftar Informan 90
4 Dokumentasi Penelitian 91
5 Peta Wilayah Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat 94
6 Surat Tugas Penelitian 95
7 Daftar Riwayat Hidup 96

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, dengan tujuan untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba dan mempertahankan hidup, maka produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik karena keberhasilan suatu perusahan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil kerja berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan dan meningkatnya produktivitas karyawan. Jika produktivitas perusahaan meningkat maka diharapkan dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia (SDM), karena hal ini menjadi aspek yang cukup dominan pada perusahaan. Dengan pengembangan SDM yang lebih kompeten dan berkualitas merupakan salah satu langkah yang benar dan baik dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat (Hasibuan, 2012).

Karyawan yang produktif tidak hanya dapat menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga dapat memberikan kontribusi seperti terhadap inovasi, kreativitas, dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan mau itu individu ataupun kelompok. Namun, produktivitas kerja karyawan bukan lah hal yang sederhana untuk dicapai. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas, mulai dari lingkungan kerja, manajemen, motivasi, hingga hubungan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Karyawan dituntut agar bisa memberikan kinerja yang maksimal, karena bagus tidaknya produktivitas kerja sangatlah berakibat dan mencerminkan kesuksesan suatu perusahaan secara keseluruhan aspek manajemen. Dalam penelitian Martha Wijayanti (2014) yang berjudul Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu mengatakan setiap organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan. Dalam rangka pencapaian tujuan akhir, manajemen mutlak menyatakan arah yang akan ditempuh

oleh organisasi sehingga suatu keadaan yang diinginkan pada sewaktu-waktu tertentu dimasa depan. Dengan kata lain, manajemen perlu menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi yang dikehendaki itulah yang dimaksud dengan visi. Akan tetapi harus ditekankan bahwa pernyataan manajemen puncak saja tidak cukup. Maka diambillah langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap sehingga visi menjadi "milik" setiap orang dalam organisasi. Atas dasar perumusan maka misi organisasi ditentukan agar pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat mengarah pada terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi. Tujuan penting untuk perusahaan yaitu ketika manajemen dan karyawan berhasil mencapai kinerja yang optimal dan melakukan tugas yang terbaik sesuai visi dan misi perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, tuntutan kerja yang sesuai dengan *job desk* dan komunikasi yang baik harus diterapkan oleh perusahaan.

Hal ini juga berlaku pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 19 tahun 2003 mengenai Badan Usaha Milik Negara, dijelaskan melalui pasal 2 bahwa BUMN memiliki maksud dan tujuan berupa (1) memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; (2) mengejar keuntungan; (3) menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyedia barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; (4) menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sector swasta dan koperasi; (5) turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan

masyarakatPT. PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan satu-satunya yang menyediakan listrik bagi masyarakat di Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat merupakan perusahaan yang menyediakan listrik untuk seluruh konsumen di Kalimantan Barat. Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat memiliki berbagai bidang yang bertanggung jawab atas berbagai aspek operasional dan manajemen perusahaan. Bidang Umum merupakan sub bidang dari Bidang Keuangan, Komunikasi, dan Umum yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh *Senior Maneger* (SM) Keuangan, Komunikasi, dan Umum yang bertanggung jawab kepada *General Maneger* (GM) Unit Distribusi Kalimantan Barat dalam pelaksanaannya mencakup perencanaan, penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi, verifikasi dan pembayaran sesuai kewenangan, asuransi dan perpajakan, penyelenggaraan laporan keuangan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, implementasi kegiatan manajemen pemangku kepentingan, komunikasi masyarakat, tanggung jawab sosial dan lingkungan, pengelolaan administrasi umum, serta pengelolaan sarana dan prasarana kantor dan aset properti untuk mendukung pencapaian target tenaga kerja unit. Tugas pokok dan fungsi di Bidang Keuangan, Komunikasi, dan Umum sebagai berikut:

a. Merencanakan dan Menyusun program kerja terkait bidang keuangan, komunikasi, dan umum sebagai pedoman kerja bahan untuk penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Unit Induk.
b. Menjamin terlaksananya penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi untuk pelaksanaan kegiatan unit.
c. Mengevaluasi dan mengelola jaminan atas kontrak serta mengambil Langkah yang diperlukan untuk proses pencairan klaim.
d. Menjamin terlaksananya pengelolaan kesesuaian tarid pajak dan *tex code* pengelolaan *petty cash* dan pelaporan pembayaran yang menjadi kewenangan unit.
e. Menjamin terlaksananya penerimaan dan pengarsipan dokumen tagihan *hard copy* serta pengecekan kesesuaian tagihan *hard copy* dengan persyaratan penagihan dan tagihan *soft copy.*
f. Menjamin terlaksananya pengendalian pembayaran investasi dan operasi sampai dengan implementasi sentralisasi pembayaran.
g. Menjamin terlaksananya pengendalian asuransi dan perpajakan.
h. Menjamin terselenggaranya penyusunan laporan keuangan untuk laporan keuangan konsolidasi.
i. Menyusun dan mengevaluasi usulan penghapusan aset.
j. Mengevaluasi dan mengelola administrasi umum, sarana, prasarana kantor, dan penggunaan serta pendayagunaan aset properti.
k. Mengelola manajemen stekholder, sistem komunikasi internal eksternal untuk membangun citra yang baik dan memperkuat posisi perusahaan.

l. Mengelola program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) untuk membangun citra baik dan memperkuat posisi perusahaan.
m. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan berkoordinasi dengan pemangku kepetingan dalam rangka mendukung pengelola keuangan, komunikasi, dan umum.
n. Memastikan kelancaran proses koordinasi antara korporat dan unit terkait fungsi-fungsi yang terpusat (IT, Legal, dan HCM) di Unit Induk, Unit Pelaksana, dan Unit Layanan.
o. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia di bidangnya dengan melaksanakan *Coaching, Mentoring, and Counselling* (CMC) yang selaras dengan strategi dan kebijakan *Human Capital Korporat, dll.*
p. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi atas seluruh proses bisnis di bidang berbasiskan prinsip tata kelola perusahaan yang baik *Good Corporate Governance* (GCG), manajemen resiko, dan kepatuhan, termasuk menerapkan *check and balance* melalui 4 *Eyes Principles* untuk proses bisnis yang bersifat kritikal dalam rangka 3 *Lines Model.*

Bidang Umum juga bertanggung jawab atas operasional organisasi, pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai, pengelolaan alih daya, pengelolaan administrasi, kesekretasiatan termasuk pengelolaan sarana dan prasana kantor, aset properti, mengelola program kemitraan, dan membina lingkungan untuk mendukung tercapainya target kinerja unit. Seperti bertanggung jawab atas pemeliharaan fasilitas kantor yakni kursi yang rusak; membersihkan ATK; AC; dan kerusakan lainnya, menyediakan kendaraan dinas dan bahan-bahan, pengecekan

kebersihan kantor, koordinasi ke pihak ketiga, dan proses administrasi seperti pengajuan SPPD, reimburse, pembuatan surat kontrak, dan lain-lain. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut tentu produktivitas kerja karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran operasional perusahan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat. Namun seperti halnya di banyak organisasi lain, berbagai tantangan dan kendala kerap muncul dalam menjaga produktivitas kerja yang optimal.

Penurunan produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh perolehan dan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif. Dalam suatu perusahaan, aktivitas fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, pengembangan karier, kompensasi, perlindungan tenaga kerja, dan keputusan karyawan. Jika semua kegiatan tersebut tidak dilaksanakan dengan efektif dan baik, maka hal ini akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Mengetahui sejauh mana efesiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan, dapat dilakukan melalui penilaian kinerja karyawan dan pengukuran produktivitas kerja. Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja dan pengukuran produktivitas kerja, diharapkan masalah-masalah di bidang umum dapat terdeteksi lebih awal sehingga dapat diberikan rekomendasi dan diambil tindakan lebih lanjut. Aktivitas pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dan efisien dapat diperbaikai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja keryawan.

Dari latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Produktivitas Kerja Karyawan Di Bidang Umum Pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang diuraikan di latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan permasalah sebagai berikut:

1. Terdapat beban kerja yang kompleks dan beragam yakni operasional, pengembangan sumber daya manusia, alih daya, administrasi, dan fasilitas kantor.
2. Pemeliharaan sarana dan prasarana masih memerlukan perbaikan, seperti kursi yang rusak, AC, ATK, serta kendaraan dinas supaya tidak mengganggu kelancaran operasional.

1.3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi suatu permasalahan yang diteliti agar tidak terjadi pembiasan yang mempersepsikan dan mengkaji masalah yang diteliti. Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu "Produktivitas Kerja Karyawan Di Bidang Umum Pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat".

1.4. Rumusan Masalah

Permasalahan kemudian dapat dirumuskan permasalahan yang akan dilakukan penelitian dan dilakukan pembelajaran. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bidang umum pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan di bidang umum pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bidang umum pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan bidang umum pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat serta kinerja karyawan bidang umum pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Kalimantan Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, dapat sejalan dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan juga praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca untuk menambah wawasan pengetahuan, khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan produktivitas kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk banyak pihak seperti:

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri, sehingga dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek atau kenyataan yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dan memberikan kontribusi pengetahuan dalam menambah referensi mengenai produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi untuk perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.