

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT PLN RANTING
PERAWANG MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DITINJAU
DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Islam



Oleh

ESSA PUTRI
10625003886

PROGRAM S1

JURUSAN EKONOMI ISLAM

FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM

PEKANBARU

2011

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: “STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN RANTING PERAWANG MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya terkesan sembarangan dan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan dan ajaran Islam, seperti memberikan pelayanan yang kurang maksimal kepada pelanggan. Sementara dalam Islam seorang karyawan dituntut untuk selalu bekerja keras dan bersungguh sungguh dalam mengerjakan sesuatu, karena kerja itu mengandung hakekat sebagai pengabdian kepada Illahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah.

Permasalahan yang diteliti adalah bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang melalui pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana tinjauan Ekonomi Islam. Populasi dari penelitian ini adalah Pimpinan, Supervisor PT PLN Ranting Perawang dan para karyawan yang ada pada PT. PLN Ranting Perawang yang mendapatkan program pendidikan dan pelatihan berjumlah 10 orang. Kemudian sampel dari penelitian ini menggunakan metode total sampling dikarenakan jumlah populasinya sedikit.

Sumber data penelitian ini yaitu dari data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari lokasi penelitian, sedangkan data sekunder dari literature, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data ini juga diperoleh dari dokumentasi perusahaan dan dari perpustakaan.

Hasil penelitian adalah PT. PLN Ranting Perawang memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi, pendidikan dan pelatihan serta promosi bagi karyawan yang berprestasi. Kemudian pandangan Ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan PT PLN Ranting Perawang telah sesuai dengan ajaran Islam. Pendidikan dan pelatihan dapat di implementasikan oleh semua karyawan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
E. Metode Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan	10

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PLN	12
B. Perkembangan PLN	14
C. Komsumsi Listrik di Indonesia	15
D. Profil PT. PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau	15
E. Struktur Organisasi	17
F. Aktivitas Perusahaan	22

BAB III TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Kerja.....	14
B. Faktor yang Mempengaruhi Keinerja	26
C. Pelatihan	27
D. Pendidikan	37
E. Kinerja dalam Pemandangan Ekonomi Islam	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Strategi peningkatan kinerja karyawan	49
B. Respon karyawan dan Pimpinan terhadap Kinerja	55
C. Tinjauan Ekonomi Islam mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan- pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya.¹. Sedangkan pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kerja tersebut.²

Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja, sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 1997), Cet ke-3, h.9.

² Anogara,Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), Cet ke1, h.11

menjadi tanggung jawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan, maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.³ Dalam upaya menunjang, pengadaan dan penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas di era pembangunan ini, maka sangat diperlukan pengembangan yang efektif pada setiap perusahaan. Dalam perkembangan manajemen dewasa ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat di lakukan dengan baik dan benar jika perencanaanya apa dan bagaimana sumber daya manusia itu.⁴

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam satu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu factor penentu keberhasilan dala suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan factor-faktor lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang cakap maka bagian sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*, pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru

³ Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen sumber daya perusahaan*, (Bandung : PT Remaja rosdakarya, 2005) Cet ke- 6, h.4

⁴ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), Cet ke-5, h.14

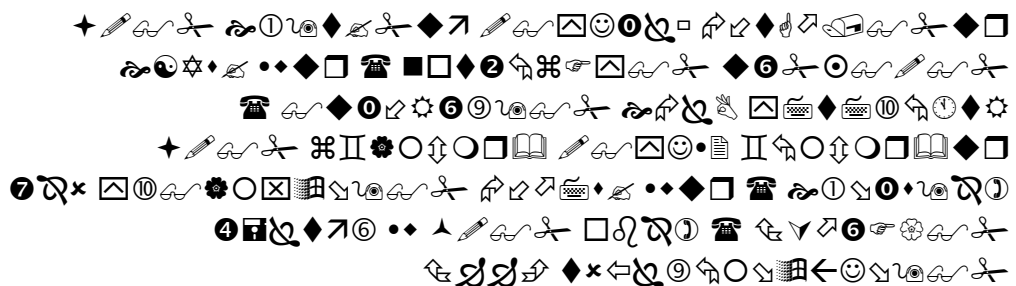
secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif .

Perkembangan sumber daya manusia pada perusahaan atau instansi akan menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil sangat diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan secara teratur dan terarah.⁵ Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti pada Perusahaan Listrik Negara (PLN). Perusahaan Listrik Negara mempunyai tugas melayani masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan dan administrasi dalam bidang kelistrikan. Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

Dalam Ekonomi Islam kinerja atau hasil kerja dikaitkan dengan amal, dengan kata lain kerja yang merupakan bagian dari amal tidak terlepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman seseorang itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Dalam kehidupan pada saat sekarang ini

⁵ Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1998), Cet ke-4, Edisi ketiga, h.12

setiap manusia dituntun untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dengan bekerja seseorang akan menghasilkan materi dan dengan penghasilan mereka itu dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari hingga dapat bertahan hidup. Setiap pekerja harus dapat menumbuhkan kinerja secara islam agar kerja yang ditekuni dapat dinilai ibadah disisi Allah. Nilai kinerja dalam Islam dapat diketahui dari tujuan hidup manusia yaitu kebahagiaan hidup didunia dan akhirat, kebahagiaan hidup di akhirat adalah kebahagiaan sejati, kekal dan lebih dari kehidupan di dunia, sementara kehidupan di dunia dinyatakan sebagai permainan dan ladang untuk mencari kebahagiaan hidup di akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah QS: Al Qashash : 77



Artinya :”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”⁶

Oleh karena itu kinerja yang baik yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan akan menghasilkan pendapatan yang baik dan dinilai Ibadah disisi Allah dengan pahala. Dan untuk menghasilkan semuanya itu maka karyawan diberikan pendidikan dan latihan untuk perkembangan dan kemajuan karyawan

⁶ Departemen Agama, *al Quran dan terjemahannya*, (Bandung : CV Diponegoro, 2007), Cet ketiga, h.394

itu sendiri. Manfaatnya terlihat jelas pada berbagai aspek, baik bagi perusahaan, bagi karyawan maupun pemeliharaan hubungan serasi antara berbagai kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi.⁷

Pendidikan dan pelatihan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan, pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik. Alasan dilakukannya pendidikan dan pelatihan meliputi karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dengan adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas dan menyesuaikan dengan peraturan.⁸ Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Supervisor Opdist PT. PLN Ranting Perawang Bpk. M Zakir maka informasi yang diperoleh bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN Perawang adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwasanya masyarakat masih saja mengeluhkan kinerja karyawan khususnya dibidang pelayan pada PT. PLN Ranting perawang,oleh karena itu penulis bermaksud untuk melakukan

⁷ Basir,bartos,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1990), Cet ke 1, h.23

⁸ Marihot, Tua effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasindo, 2002), Cet ke-2, h.9

penelitian sehubungan dengan peningkatan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan karyawan, yang penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN RANTING PERAWANG MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**

B. Batasan Masalah

Sebagaimana yang kita ketahui etika berekonomi dalam Islam pembahasannya sangat luas dan kompleks, maka penulis membatasi masalah tersebut, dikarenakan PT. PLN merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada “Kinerja karyawan pada bagian distribusi”.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka berikut ini dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana strategi PT. PLN Ranting Perawang dalam melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana tanggapan Karyawan dan pimpinan PT. PLN Ranting Perawang tentang kinerja karyawan setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai strategi peningkatan kinerja PT. PLN Ranting Perawang melalui pendidikan dan pelatihan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah strategi peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan dan pimpinan, bagaimana kinerja karyawan setelah diadakan pendidikan dan pelatihan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan pengetahuan tentang Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Bagi perusahaan diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menciptakan pelayanan yang lebih efisien mungkin.
3. Bagi pihak lain diharapkan berguna sebagai sumbangan pikiran dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda, dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. PLN Ranting Perawang Jln.M Ali No 105 Perawang, di karenakan PT. PLN Ranting Perawang merupakan salah satu perusahaan di Perawang yang mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

- a. Subyek penelitian ini adalah kinerja.
- b. Obyek penelitian ini adalah Karyawan PT. PLN Ranting Perawang Jln.M Ali no 105

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinsn PT PLN Ranting Perawang, Supervisor Bag Distribusi dan karyawan PT. PLN Ranting Perawang bagian distribusi yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berjumlah 10 orang. Oleh karena populasi berjumlah sedikit maka penulis menggunakan metode total sampling yaitu penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian.
- b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literature, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data diperlukan beberapa metode, Yaitu:

a) Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang kegiatan yang diteliti.

b) Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan melalui proses Tanya jawab langsung dengan Pimpinan PT. PLN Ranting Perawang.

c) Angket

Yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang dituangkan berupa daftar pertanyaan.

d) Studi Dokumen

Yaitu pengumpulan data yang melalui dokumen atau arsip yang ada pada objek penelitian serta meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan data lain yang disediakan perusahaan.

6. Analisa Data

Analisa data yang digunakan oleh penulis adalah data Deskriptif, Kualitatif, dimana setelah data terkumpul kemudian dilakukan dengan penganalisaan secara kualitatif lalu digambarkan melalui kata-kata.

7. Metode Penulisan

Setelah data-data terkumpul, selanjutnya penulis menyusun data tersebut dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Deduktif

Yaitu uraian yang diawali dengan mengemukakan kaedah-kaedah umum, dianalisa dan diambil kesimpulan secara khusus.

b. Metode Induktif

Yaitu uraian yang diambil dengan mengemukakan kaedah-kaedah khusus dianalisa dan diambil kesimpulan secara umum.

c. Metode Deskriptif

Yaitu mengemukakan uraian atas fakta yang diambil dengan apa adanya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan laporan ini maka disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

BAB III : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan telaah pustaka yang membahas tentang pendidikan dan pelatihan, dan kinerja menurut perspektif Ekonomi Islam.

BAB IV : STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN RANTING PERAWANG MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan, tentang kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PLN

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19 ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik tersebut berkembang untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGM yang memperluas usahanya dari hanya bidang gas ke bidang tenaga listrik. Selama perang dunia II berlangsung perusahaan-perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tanggal 27 oktober 1945, presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas, dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik saat itu sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 januari 1961, jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dalam bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan Negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan perusahaan gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

Tahun 1972 pemerintah Indonesia menetapkan status perusahaan listrik Negara sebagai perusahaan umum listrik Negara (PLN). Pada tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17 PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Tahun 1992 pemerintah memberikan kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan diatas, pada bulan juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero).¹

PT. PLN Ranting Perawang mulai beroperasi pada tanggal 10 Juli 1994 dalam kawasan Cabang Dumai. Pada saat itu pembangkitnya adalah satu unit mesin diesel, jumlah pelanggan kurang lebih 450 pelanggan dengan nama PLTD (pembangkit listrik tenaga diesel). Dengan manager Dedi Isdiono. Pada tahun 2003 dipimpin oleh Manager Iryon dari PT. PLN (persero) Cabang Pekanbaru, Pada tahun 2004 Manager Iryon digantikan oleh Desril Naldi dengan pelanggan yang berjumlah kurang lebih 7012 pelanggan. Pada tanggal 10 maret 2006 pimpinan PT. PLN Ranting Perawang digantikan oleh Trinurkadil dengan jumlah pelanggan kurang lebih 9000 pelanggan. Pada tanggal 14 april 2008 Pimpipinan PT. PLN Ranting Perawang digantikan oleh Tri Haryanto dari PLN Cabang Pekanbaru dengan jumlah pelanggan lebih kurang 10000 pelanggan. Pada tanggal 15 januari 2009 pimpinan PT. PLN Ranting Perawang kembali digantikan oleh Hj Hairalis dari PT. PLN Cabang Pekanbaru dengan jumlah pelanggan lebih kurang 12000 pelanggan. Pada

¹ www.pln.com

tanggal 28 Februari 2010 Pimpinan PT. PLN Ranting Perawang digantikan oleh Badarman dari PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau hingga sekarang.²

B. Perkembangan PLN

Setelah terbentuk menjadi persero di tahun 1992, PT. PLN (persero) memiliki beberapa aktivitas bisnis, antara lain:

1. Dibidang pembangkitan listrik

Pada akhir tahun 2003 daya terpasang pembangkit PLN mencapai 21.425 MW yang tersebar diseluruh Indonesia.

Kapasitas pembangkitan sesuai jenisnya adalah sebagai berikut:

- Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) 3.184 MW.
- Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) 3.073 MW.
- Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) 6.800 MW.
- Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) 1.748 MW.
- Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU) 6.241 MW.
- Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) 380 MW.

2. Di bidang transmisi dan distribusi listrik

Di Jawa-Bali memiliki system interkoneksi transmisi 500 kV dan 150 kV sedangkan diluar Jawa-Bali PLN menggunakan system transmisi yang terpisah dengan tegangan 150 kV dan 70 kV.

² Dokumentasi PT PLN Ranting Perawang

C. Konsumsi Listrik di Indonesia

Konsumsi listrik Indonesia secara rata rata adalah 473kWh/kapita pada 2003. Angka ini masih tergolong rendah dibandingkan rata rata konsumsi listrik dunia yang mencapai 2215kWh/kapita (perkiraan 2005). Dalam daftar yang dikeluarkan oleh The World fact book, Indonesia menempati urutan 154 dari 216 negara yang ada dalam daftar.

D. Profil PT. PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

PT. PLN (persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau memiliki 4 kantor cabang terdiri dari Cabang Pekanbaru, Cabang Dumai, Cabang Tanjung Pinang dan Cabang Rengat. PT. PLN Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sedang berusaha untuk mewujudkan visi perusahaan yaitu: “ Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya”. Melalui pelaksanaan 2 misi utama. Misi pertama adalah “ melakukan bisnis kelistrikan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, karyawan, pemilik dan akrab lingkungan”. Sedangkan misi yang kedua adalah “ menjadikan tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi”.

Dengan pelaksanaan visi dan misi diatas, diharapkan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau dapat menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan dari pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau mengemban suatu amanah besar bagi pelayanan kelistrikan di Bumi Lancang Kuning ini. Perubahan ke arah perbaikan pelayanan pun terus dilakukan antara lain dengan dilakukan perubahan Organisasi PLN di Riau, yaitu dengan adanya Keputusan Presiden No. 139 tahun 1998. Tanggal 11 September 1998 tentang tim restrukturisasi dan rehabilitasi PT. PLN (persero). PT. PLN telah menerbitkan keputusan direksi No.113.K/010/DIR/2001 tanggal 25 mei 2001 sehingga PLN wilayah III berubah status menjadi PT. PLN (persero) Unit Bisnis Sumbar Riau termasuk didalamnya pembentukan wilayah usaha Riau. Kemudian PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar Riau dipisah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar dan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau, yang berdiri sendiri sesuai dengan keputusan direksi No. 089.K/010/DIR/2002 tanggal 2 juli 2002 tentang perubahan pengorganisasian unit bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero). Dan yang terakhir diterbitkan keputusan direksi No.300.K/010/DIR/2003 tanggal 23 November 2003 tentang organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau sekarang. PT. PLN (persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau telah memiliki 4 kantor yaitu: Kantor Wilayah, Kantor Cabang Pekanbaru, Kantor Cabang Tanjung Pinang, Kantor Cabang Dumai, dan Kantor Cabang Rengat.

Dengan pembentukan organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau ini, diharapkan percepatan peningkatan pelayanan kelistrikan di Bumi Lancang Kuning ini dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan

tetap berfokus pada system manajemen yang berbasis pada kepuasan pelanggan.

E. Struktur Organisasi

Untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan diperlukan adanya kerja sama yang baik dan terkoordinir antara para karyawan. Perusahaan yang sejumlah karyawan dengan berbagai posisi diperlukan pengorganisasian sebaik mungkin, untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya sesuai dengan prosedur yang berlaku.³

Selanjutnya dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Suatu tujuan merupakan suatu target yang diharapkan suatu organisasi dari aktivitas orang-orang sebagai anggota organisasi yang terorganisasi dalam suatu struktur dan terproses dalam suatu hubungan kerja sama diantara anggota organisasi tersebut.⁴

Bagan struktur organisasi yang terdapat pada PT. PLN Ranting Perawang menggunakan struktur organisasi garis (linier) dalam organisasi lini. Kekuasaan berjalan secara langsung dari atas kebawah, langsung dari

³Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), Cet Ke-1

⁴Dermawan, Wibisono, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Elangga, 2006), Cet ke-3.

manajemen kepada orang-orang sampai setiap orang yang tercakup didalamnya perintah dari atasan kebawahan dalam garis langsung. Organisasi lini pada intinya adalah suatu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan secara vertical antara atasan dan bawahan. Dari puncak pimpinan sampai setiap orang yang berada pada jabatan terendah, antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya, masing-masing dihubungkan satu garis wewenang atau garis komando. Setiap kepala/unit departemen mempunyai tanggung jawab untuk melapor kepada kepala unit satu tingkat di atasnya.

Gambar struktur organisasi PT. PLN Ranting Perawang adalah sebagai berikut:

Uraian dari struktur organisasi perusahaan pada PT. PLN Ranting

Perawang adalah sebagai berikut:

1. Bagian tata usaha
 - a. Juru keuangan
 - 1) Anggaran
 - 2) Pembukuan
 - 3) Gaji/upah dan pensiun
 - 4) Keuangan
 - 5) Tata usaha barang
 - b. Juru administrasi / penagihan
 - 1) Tata usaha kepegawaian
 - 2) Penagihan rekening lancar dan tunggakan
 - 3) Dokumentasi
 - 4) Umum
 - 5) Pemutusan dan penyambungan kembali
2. Bagian pelayanan pelanggan
 - a. Pelayanan gangguan
 - b. Penyambungan
 - c. Penambahan daya
3. Bagian pencatatan meter
 - a. Pembukuan piutang langganan
 - b. Pembuatan rekening listrik
 - c. Penagihan rekening

4. Bagian distribusi

a. Juru perencanaan distribusi

- 1) Perencanaan distribusi
- 2) Perencanaan pemeliharaan dan jaringan
- 3) Pemetaan dan gambar

b. Teknisi distribusi

- 1) Perluasan distribusi
- 2) Penyambungan baru
- 3) Pemutusan dan penyambungan kembali

c. Pemeliharaan jaringan distribusi

- 1) Operasi dan pemeliharaan jaringan
- 2) Pemeliharaan jaringan
- 3) Penertiban dan pengujian instalasi

5. Bagian pembangkitan

a. Operator

- 1) Pengendalian pembangkitan
- 2) Transportasi dan komunikasi
- 3) Bahan bakar minyak
- 4) Gudang pembangkitan

b. Revisi

- 1) Mekanik dan peralatan
- 2) Elektrik

F. Aktivitas Perusahaan

PT. PLN Ranting Perawang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang *public utilities*. Perusahaan ini mempunyai hak dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik.

Aktivitas PT. PLN Ranting Perawang adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum yang meliputi kegiatan pembangkitan, distribusi sampai dengan titik pemisahan, sekaligus mendapatkan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Perusahaan merencanakan dan melaksanakan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta dapat diberi tugas pekerjaan usaha penunjang penyediaan tenaga listrik. Dalam hal ini perusahaan atas persetujuan menteri dapat bekerja sama dengan usaha lain.

Perusahaan menyediakan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai. Harga jual tenaga listrik tersebut ditetapkan oleh presiden berdasarkan usul menteri. Dalam mengatur dan menetapkan harga jual tenaga listrik, pemerintah senantiasa memperhatikan kepentingan rakyat.⁵ Tingkat harga berpedoman pada kaidah-kaidah industri dan niaga yang sehat dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Atas dasar biaya produksi dengan memperhatikan efisiensi perusahaan
2. Kelangkaan sumber energi primer yang digunakan
3. Skala perusahaan dan interkoneksi sistem yang dipakai

⁵ www.pln.com

4. Tersediannya sumber dana untuk investasi.

Untuk memenuhi permintaan tenaga listrik dari semua kelompok pemakai menurut sifat dan penggunaannya diadakan berbagai macam golongan pemakai berdasarkan sifat pemakainya. Harga jual tenaga listrik antara pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dan pemegang izin dari usaha ketenagalistrikan ditetapkan oleh pemerintah atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Penjualan atau pembelian tenaga listrik diatur oleh pemerintah.

Berkaitan dengan aktivitas tersebut, maka perusahaan bertujuan untuk :

1. Meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong kegiatan ekonomi
2. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyesuaian tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat
3. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan sector swasta dan koperasi.⁶

⁶ Dokumentasi PT PLN Ranting Perawang

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Dalam percakapan sehari-hari dan juga berbagai media, istilah kinerja telah populer digunakan. Kinerja memiliki berbagai makna yaitu:

- Melakukan, menjalankan dan melaksanakan
- Memenuhi atau menjalankan kewajiban
- Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- Melakukan sesuatu yang diharapkan

Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil yang mencakup yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil kerja yang tercapai sehingga

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), Cet ke-4, h.67

mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut disebut efisien.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan kriteria efektifitas dan efisiensi. Bagaimana proses terjadinya efektifitas dan efisiensi, perlu diukur dengan wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah disebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian antara karyawan dan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Jika seorang karyawan melanggar peraturan organisasi, maka karyawan tersebut harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan inisiatif karyawan merupakan daya

dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

B. Factor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi.

1. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan + keterampilan. Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi dimengerti sebagaimana keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi juga dimengerti sebagai salah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Chung dan Meggison menyatakan bahwa motivasi merupakan

perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Secara umum, pengertian motivasi dapat dikelompokkan atas 3 jenis teori.

- *Content Theory*, merupakan teori yang menekankan pemahaman factor-factor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertikah laku. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba di puaskan oleh seseorang dan apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu.

- *Process Theory*, merupakan teori yang menekankan pada bagaimana

Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.²

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode

² Drs Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1991), h. 148

yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.³ Pelatihan adalah proses yang mencoba menyediakan informasi bagi seorang karyawan, keahlian-keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuannya. Pelatihan mengisyaratkan perubahan- perubahan dalam keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku. Aktivitas pelatihan adalah program terencana dari perbaikan organisasional, dan penting program tersebut agar direncanakan seteliti mungkin.

Pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Latihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Latihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana karyawan diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapan-harapan untuk performance tertentu.⁴ Dalam latihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang. Pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya.

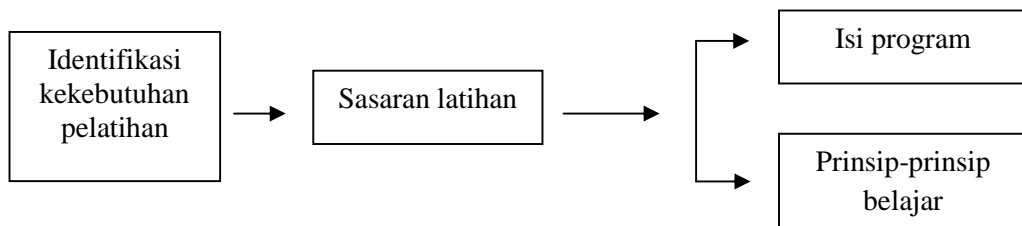
³ Marihot Tua Efendi, *op.cit.*, h.23

⁴ Priyono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas UI, 1998) h. 51

2. Langkah langkah persiapan pelatihan

Agar pelatihan yang dilakukan dapat mencapai target dan sasaran pelatihan, terlebih dahulu perlu diperhatikan langkah-langkah dari pelatihan tersebut

Gambar 1 langkah-langkah persiapan pelatihan



2.1 Identifikasi kebutuhan pelatihan

Langkah pertama dalam pelatihan adalah menentukan apakah nyata-nyata ada kebutuhan akan pelatihan, organisasi hanya mengucurkan sumber-sumber dayanya kedalam aktifitas pelatihan hanya jika pelatihan dapat diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan organisasional. Keputusan menyelenggarakan pelatihan haruslah bertumpukan pada data terbaik yang bersedia, yang dihimpun dengan melakukan suatu penilaian kebutuhan-kebutuhan.⁵

Sebagian besar program pelatihan dimaksudkan untuk mnegkoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku actual dengan prilaku yang diharapkan. Masalah-masalah kinerja dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan, upaya, pengetahuan kerja dan struktur tugas

⁵ Drs Moekijat, *op.cit.*, h. 44

dan organisasional. Kebutuhan diindikasikan jika kekurangan kinerja disebabkan oleh pengetahuan kerja atau kecakapan-kecakapan yang tidak memadai.

Metode-metode untuk penilaian kebutuhan-kebutuhan pelatihan⁶

No	Metode pengumpulan data	Keunggulan	Kelemahan
1	Meninjau data bisnis	Memberikan data yang obyektif	Menyita banyak waktu
2	Wawancara	Memberikan informasi yang mendalam	Biasanya padat tenaga kerja
3	Focus kelompok-kelompok	Memberikan focus kualitatif	Arah diskusi dapat dipengaruhi oleh pemimpin diskusi
4	Kuesioner	Mempersempit arah investigasi lebih lanjut	Tidak memberikan informasi yang mendalam
5	Kejadian-kejadian kritis	Mengumpulkan informasi lebih lanjut	Biasanya padat tenaga kerja
6	Observasi	Memberikan suatu pengecekan realitas	Biasa padat tenaga kerja
7	Menelaah data	Membentuk kinerja	Dapat dikacaukan oleh variabel-variabel lainnya
8	Diskusi-diskusi informal	Memberikan masukan-masukan bagi teknik-teknik lainnya	Dapat terjadi karena pendekatan yang tidak sistematis
9	Menelaah berbagai persyaratan pekerjaan	Memberikan data yang obyektif	Biasanya membutuhkan waktu yang lama

2.2 Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melakukan kegiatan tersebut. Demikian pula program pelatihan, hasil yang di

⁶ Henry Simamora, *op.cit.*, h. 45

capai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan untuk mencapai sasaran yang di tentukan. Sasaran yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan acuan penting dalam menentukan materi yang diberikan, cara dan sarana yang diperlukan. Sebaiknya sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.⁷

Setelah dievaluasi kebutuhan pelatihan, maka sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan, dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prestasi individual dan efektifitas program dapat diukur.

2.3 Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing masing kadar yang bervariasi.

Kebutuhan dapat digolongkan menjadi:

- a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawan yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
- b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi

⁷ Aliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1999) Cet Ke-1

jabatan, ada yang menyebut untuk mengatasi kejenuhan, ada juga menyebutkan untuk membentuk orang generalis.

- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan- perubahan baik intern (perubahan system, struktur organisasional) maupun ekstren (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru.

Dua metode untuk menentukan kebutuhan pelatihan:

1. Analisis pekerjaan dan keterampilan, hasil analisis jabatan memberikan gambaran tentang tugas-tugas yang dilaksanakan dalam jabatan yang bersangkutan. Dari gambaran tentang tugas-tugas dalam suatu jabatan dapat diperoleh, spesifikasi yang menetapkan karakteristik hal hal yang harus dimiliki pekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan berhasil. Setidaknya harus memiliki 3 hal, yaitu ilmu pengetahuan, keterampilan dan perilaku.
2. Analisis prestasi kerja, bagaimana tingkat prestasi kerja seseorang dapat diketahui dengan membanding antara standar prestasi kerja dengan hasil kerja nyata seseorang. Bila hasil kerja dibawah standar prestasi kerja maka yang berwenang harus menganalisis mengapa hal tersebut terjadi.⁸

⁸ Panji Anogara, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001) Cet ke h. 39

2.4. Tujuan pelatihan

Program pelatihan bertujuan untuk untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang.⁹

Tujuan utama setiap latihan adalah agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien. Tujuan utama pelatihan pada umumnya dapat dikelompokkan kedalam 5 bidang.

- a. Memperbaiki kinerja, karyawan- karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- b. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, paling tidak dapat meminimalisir masalah-masalah.
- c. Memutakhirkan keahlian karyawan sesuai dengan kemajuan teknologi, perubahan teknologi pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan kemampuan serta keahlian karyawan mestilah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegritas kedalam organisasi.
- d. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, sering karyawan baru tidak memiliki

⁹ Henry Simamora, *op.cit*, h. 16

keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “Job kompeten” yaitu mencapai out put dan standar kualitas yang telah ditetapkan dan diharapkan.

- e. Membantu memecahkan permasalahan operasional, para manager harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan dalam sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia. Keduanya mempunyai keterkaitan, para manager diharapkan mencapai sering melebihi tujuan yang menantang kendatipun sering terdapat konflik antar pribadi, standar dan kebijakan kabur.

Ada 2 kategori pokok program pelatihan yaitu:

1) Metode praktis (*on the job training*)

Teknik on the job training merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Latihan dengan metode ini dilakukan di tempat kerja. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seseorang pelatih yang berpengalaman, metode ini sangat ekonomis karena tidak perlu membiayai para trainer dan trainee, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.

Ada beberapa metode pelatihan on the job training, yaitu:

1. Pembekalan, adalah bentuk pelatihan yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana,

misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

2. Rotasi jabatan, adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan karyawan pada beberapa pekerjaan yang berbeda dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.
 3. Latihan instruksi jabatan, adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
 4. Magang, adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.
 5. Penugasan sementara, adalah penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional yang nyata.¹⁰
- 2) Teknik-teknik persentase informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Pendidikan atau pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta diklat keluar sementara dari

¹⁰ Drs Moejikat, *op.cit*, h.28

kegiatan dan pekerjaannya. Kemudian mengikuti diklat dengan menggunakan teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Pada umumnya metode ini mempunyai 2 macam teknik yaitu:

a. Teknik Persentasi Informasi

Yang dimaksud dengan teknik ini adalah menyajikan informasi, yang tujuannya mengintrodusikan pengetahuan sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses, pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta diklat didalam pekerjaannya nanti. Termasuk dalam teknik ini antara lain:

- a. Ceramah biasa
- b. Teknik diskusi
- c. Teknik permodelan prilaku

b. Teknik simulasi

Adalah suatu penentuan karakteristik atau prilaku tertentu dari dunia rill sedemikian rupa, para peserta dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode ini mencakup:

- a. Simulator alat-alat
- b. Study kasus
- c. Permainan peranan
- d. Teknik dalam keranjang¹¹

¹¹ *Ibid*, h.42

D. Pendidikan

Dalam rangka pembangunan diri dibutuhkan pendidikan agar setiap manusia sebagai pekerja menjadi professional dalam tugasnya. Pendidikan harus berorientasi pada hasil, pendidikan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya,

Tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi pola pikir dan cara bekerja seseorang, dimana seseorang yang memiliki pola pikir yang sangat bagus akan bekerja lebih baik. Ini disebabkan karena orang tersebut telah memiliki Dasar yaitu ilmu pengetahuan yang ia dapatkan selama mengikuti pendidikan. Dan ia juga akan memiliki pola pikir yang lebih maju dalam menghadapi suatu masalah karena sudah terbiasa menggunakan pemikiran dalam mengetahui suatu masalah yang dihadapi sewaktu mengikuti pendidikan.

Pendidikan merupakan sesuatu pembinaan dalam pelaksanaan proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong tentang perkembangan kemampuan Dasar apa adanya. Sedangkan pengertian latihan adalah pembinaan kecakapan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas. Sedangkan training adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Dengan kata lain latihan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap perilaku keterampilan dan pengetahuan para karyawan

sesuai dengan keinginan perusahaan yang dilaksanakan bagi karyawan baru dan karyawan lama.¹²

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan meliputi hal-hal berikut:

- 1) Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Pendidikan lebih banyak menekan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- 3) Pendidikan lebih menekan pada peningkatan pengetahuan, sedangkan pelatihan lebih menekan pada peningkatan keterampilan.

Dengan demikian dapat dimengerti bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan karyawan untuk memperbaiki dan mengembalikan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

E. Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Ekonomi Islam memerintahkan kita untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebagian ibadah.¹³ Bekerja dan berusaha merupakan fitrah manusia untuk mewujudkan kehidupan yang baik, dan makmur dimuka bumi ini.¹⁴

Karena budaya islami bertumpu pada akhlakul karimah, umat islam akan

¹² Edwin B. Filippo, *op.cit*, h. 45

¹³ Daud Rasyid, *Indahnya Syariat Islam*, (Jakarta : Usamah Press, 2003), Cet Ke 1

¹⁴ Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam : Dasar-dasar dan Pengembangan*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h.10.

menjadikan akhlak sebagai energy bathin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah fi sabilillah*, (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).¹⁵

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khairu ummah*) diantaranya:

1. Menghargai waktu.

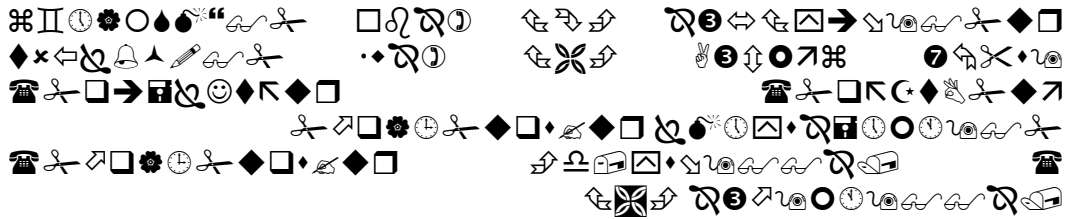
Salah satu hakekat dari kinerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar bahwa waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan diapun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya. Baginya waktu adalah asset Ilahiah yang sangat berharga, adalah lading subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Pokoknya tidak seperseribu detikpun dia lewatkan waktu tanpa makna karena mereka sadar betul bahwa waktu adalah asset yang paling berharga, bahkan dia hayati makna dari sebuah ucapan:”*Al waktu kas shaifi in lam taqto`hu gothoa`ka*”.¹⁶ Waktu adalah kekuatan, bagi mereka yang mengabaikan

¹⁵ Dra. Nani Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2001), Cet Pertama, h.18

¹⁶ Mahrun sayyid ahmad Al hasyimi, *Mukhtarul Al Hadist wa Al hukmu Al Muhammadiyah*, (Surabaya: Daar an Nasyr al Misriyyah, 2001). Cet ke-4 h.22

waktu berarti menjadi budak kelemahan. Sebagai mana firman Allah

QS: Al Ashr



Artinya : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

2. Ikhlas

Salah satu moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan. Orang yang ikhlas memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan, dan mereka yang bekerja secara ikhlas akan mengerjakan tugasnya secara professional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikan sebaik-baiknya.¹⁷

Dengan demikian ikhlas merupakan energy bathin yang akan membentengi diri dari segala bentuk kotor. Itulah sebabnya Allah berfirman QS: Al-Mudasilir 5

¹⁷ Taufik Abdullah, *Agama Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, (Jakarta : LP3SE, 1979), Cet ke 1



Artinya: "Dan tinggalkanlah segala bentuk kotor".¹⁸

3. Jujur

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus membisikan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta yang meng-Ilahi. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam. Perilaku jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menanggung resiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan dan penuh suka cita dan tidak pernah terfikir untuk melempar tanggung jawabnya kepada orang lain.

4. Komitmen

Yang di maksud dengan komitmen adalah keyakinan (akad) yang sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (Ttikad). Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah

¹⁸ Departemen Agama, *op.cit*, h. 575

tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasa kepuasan terhadap pekerjaannya.¹⁹

5. Istiqamah

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka yang istiqamah mampu untuk mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.²⁰ Tetap teguh pada komitmen, positif dan tak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Seseorang yang istiqamah tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikatnya. Dia tetap pada niat semula. Sikap istiqamah dan konsisten merupakan sikap yang menunjukkan keyakinan yang berhadapan dengan tantangan.

Istiqamah berarti berhadapan dengan segala rintangan namun mereka masih tetap Qiyam “berdiri”. Ini bukan berarti idealism, tetapi sebuah karakter yang melekat pada jiwa setiap pribadi muslim yang memiliki semangat tauhid *Laa Ilaaha Illallah*.

¹⁹ Dra. Nanih *opcit*, h.49

²⁰ Muhammad Tolhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2004), Cet ke-1

6. Disiplin

Disiplin erat kaitannya dengan konsisten, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Mereka pun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.

Disiplin adalah masalah kebiasaan, setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tetapi merupakan bentuk kebiasaan sejak kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.²¹

7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dan keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002),
Cet ke-2

pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam dadanya ada nyala api yang merupakan sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihan.²² Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosi menjadi penggerak positif untuk semangat menapaki keyakinan.

8. Percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang, memancarkan raut wajah yang cerah dan berkarisma. Orang yang berada disekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tentram dan mutmai`nah. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi beberapa tantangan atau penolakan.

9. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah yaitu kata Iqra` yang berarti tidak hanya mengumpulkan data dan merangkum data menjadi satu arti. Seorang yang kreatif bekerja dengan informasi, data, dan

²² Richard Denny, *Sukses Memotivasi*, (Jakarta : PT Gramedia, 1997), Cet ke-4

mengelolanya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

10. Bertanggung jawab

Tanggung jawab senapas dengan kata amanah, untuk menumbuhkan kembangkan para karyawan yang amanah dibutuhkan paradigma, sikap mental serta cara fikir yang benar di dalam kalbu para karyawan itu sikap tersebut sering juga disebut taqwa, taqwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa, berarti ada semacam keinginan dalam hati yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.²³ Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, berbentuk kewajiban atau hutang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.²⁴

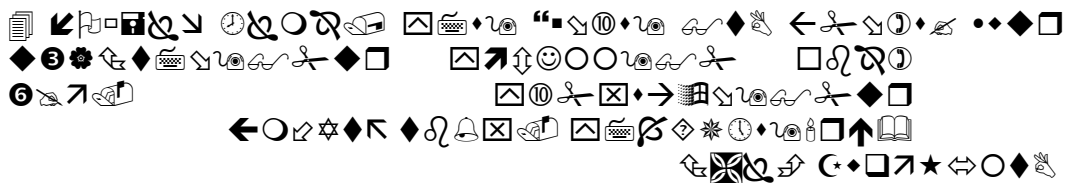
Harta, jabatan, bahkan hidup itu sendiri harus kita persepsikan sebagai amanah karena didalamnya ada muatan tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkannya lebih baik dan lebih baik lagi.

11. Jiwa kepemimpinan

²³Prof. Buchari Alma, *Dasar-dasar Etika Bisnis*, (Bandung : CV Alvabeta, 2003), Cet ke-3, h.32

²⁴ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1995), Cet ke-1

Mungkin kita sering membaca atau mendengar istilah *khalifah fil ardhi* yang berarti mengambil peran sebagai pemimpin dalam kehidupan dipermukaan bumi ini. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh kepada lingkungan. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi , dia bukan tipikal pengekor, terima jadi, karena sebagai seorang pemimpin sudah dilatih untuk berfikir kritis analistis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintai pertanggung jawabannya dihadapan Allah. Sebagaimana firman Allah QS AL Isra` 36



Atinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.²⁵

Pribadi muslim yang memiliki kinerja mempunyai pandangan kedepan. Gagasan pikirannya melampaui zamannya sehingga mereka pantas disebut sebagai pemimpin yang memiliki pandangan atau wawasan kedepan.

²⁵ Departemen Agama, *op.cit*, h. 285

12. Memiliki Jiwa Wiraswasta

Karyawan yang berkinerja secara islam memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam untuk melihat segala fenomena disekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan bathinnya dalam bentuk nyata dan realistik.²⁶

13. Fastabiqul khairat

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai pembuktian ayat suci Al quran yang sangat motivatif, sebagaimana firman Allah QS Al baqarah 148:



Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.²⁷

²⁶ Dra. Nani Machendrawaty, *op.cit*, h. 54

²⁷ Departemen Agama, *op.cit*, h.23

14. Memiliki semangat perubahan

Pribadi yang memiliki kinerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya sendiri kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanya kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.²⁸

Sebagaimana firman Allah QS Ar Ra`d 11



Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan diri mereka sendiri.²⁹

²⁸ Toto Tasmara, *op.cit*, h. 39

²⁹ Departemen Agama, *op,cit*, h. 250

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam keputusan direksi PT. PLN Ranting Perawang tentang peraturan pembinaan sumber daya manusia PT. PLN dikatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, perilaku, wawasan, kemampuan managerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan didalam maupun di luar negeri. Berdasarkan wawancara penulis dengan supervisor distribusi PT. PLN Ranting Perawang Bpk. Zakir maka diperoleh informasi bahwa strategi PT. PLN Ranting Perawang dalam meningkatkan kinerja karyawan ada 3, yaitu melalui:

1) Memberi motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang penyadaran bahwa karyawan merupakan subyek dalam perusahaan.¹ Sebagai subyek karyawan merupakan motor penggerak terhadap jalannya aktivitas perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang ada. Sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas. Dengan pemberian penyadaran ini diharapkan karyawan dapat

¹ Dra. Nani Machendrawaty, *op.cit*, h.56

termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya. Bentuk pemberian motivasi berupa pengarahan dalam pertemuan, pemberian motivasi secara internal melalui panggilan kepada karyawan secara personal oleh pimpinan.²

Ada 2 langkah motivasi yang diberikan PT. PLN Ranting Perawang kepada karyawannya, yaitu:

1. Mencari tahu apa yang sebenarnya mereka inginkan

Dengan cara menanyakan langsung kepada yang bersangkutan, dan itu hanya dilakukan dalam suasana yang sangat pribadi. Karena jika seseorang pimpinan tidak mengetahui apa yang diinginkan karyawannya maka akan sulit untuk memotivasi mereka. Dan juga melakukan pendekatan yang dapat membantu meluaskan pemikiran karyawan dengan cara mengajak berbincang-bincang dan memberi saran tetapi sama sekali tidak menuntut.

2. Memberitahukan kepada mereka bagaimana cara mencapainya.

Setelah mencari tahu apa yang diinginkan, barulah pimpinan memberitahukan bagaimana cara memperoleh apa yang benar-benar ia inginkan, dan membuatnya bisa nampak lebih mudah dari pada kenyataan. Kerena bagi seorang pimpinan harus menyadari bahwa jika mereka tidak membrikan sarana kesempatan untuk memenuhi ambisi seseorang, tentunya orang itu akan mencari peluang karir yang baru. Pimpinan PT. PLN Ranting Perawang memiliki beberapa gagasan

² Richard Denny, *Sukses Memotivasi*, (Jakarta : Gramedia, 1997) Cet ke- 4 h. 3

untuk memotivasi karyawannya yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawannya seperti: Menjadi pendengar yang baik, memberikan pesan positif, menunjukkan bahwa pimpinan mempercayai karyawannya, menghindari hal hal seperti sindiran tajam untuk karyawan.

Menurut pimpinan PT. PLN Ranting Perawang Bapak Badarman sebelum dimotivasi karyawannya tidak begitu terbuka kepada pimpinan terhadap masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan, yang menyebabkan pekerjaan yang mereka lakukan sering tidak memuaskan, namun setelah diberi motivasi terlihat ada perkembangan dalam karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan ada keterbukaan pimpinan dan karyawan.³

2) Pemberian diklat

Dalam peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang mempunyai tujuan yang bertitikberatkan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai tujuan sasaran program kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan tentu akan memberikan manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam strategi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

³ Bapak Badarman, Pimpinan PT PLN Ranting Perawang, *Wawancara*, Oktober 2010

- a) Meningkatkan rasa puas, menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan serta mengurangi angka ketidakhadiran. Hal ini dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- b) Memperbaiki metode dan system kerja. Hal ini dapat memperlancar proses kerja dan efisiensi waktu.
- c) Mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga mengurangi beban pemborosan.
- d) Komunikasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih baik, hal ini menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan PT. PLN Ranting Perawang adalah:

- a. *Diklat on the job* adalah pelatihan yang diadakan oleh PT. PLN sendiri dan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan kerja karyawan. *Diklat on the job* yang dilaksanakan berupa:
 - 1. Rotasi jabatan yaitu PT. PLN Ranting Perawang melakukan pemindah tugas karyawan dari suatu unit kerja ke unit kerja lain untuk menyesuaikan dengan pendidikan dan keahlian karyawan. Rotasi jabatan dianggap perlu karena dapat mengurangi rasa jenuh karyawan terhadap satu pekerjaan yang sama dan terus menerus.

2. Latihan instruksi pekerjaan yaitu di lakukan dengan cara penugasan kepada karyawan untuk menangani pekerjaan tertentu.
- b. *Diklat off the job* PT. PLN Ranting Perawang di adakan di luar kota seperti di kantor cabang Pekanbaru, kantor wilayah Padang dan kantor pusat Jakarta. Dalam *diklat off the job* di bagi menjadi 3 yaitu:
 1. *Diklat teknis* : peningkatan kinerja karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas keseharian secara teknis.
 2. *Diklat non teknis* : peningkatan kinerja karyawan terutama dalam kegiatan non teknis keseharian.
 3. *Pengembangan kepribadian* : peningkatan kinerja terutama dari aspek kepribadian.

3) Diberikan promosi jabatan

Promosi adalah pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu pada jenjang atau eselon tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada.

Tahap-tahap Dasar dalam promosi jabatan pada PT.PLN Ranting Perawang yaitu:

1. Pengumpulan latar belakang informasi, pada tahap ini dikumpulkan semua informasi yang ada dan di adakan pengujian terhadap informasi tersebut.
2. Pemilihan kedudukan yang representative, tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan.
3. Pengumpulan data untuk promosi jabatan, tahap ini merupakan pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan skill karyawan.
4. Pengembangan spesifikasi jabatan, yaitu diuraikan kebutuhan jabatan seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat, skill, dan pengalaman karyawan.

Bentuk konkrit promosi jabatan pada PT. PLN Ranting Perawang yaitu jika terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang terlowong tersebut.⁴

⁴ Dokumentasi PT PLN Ranting Perawang

B. Tanggapan karyawan dan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Setelah Diadakannya Pendidikan Dan Pelatihan

Melalui wawancara Penulis dengan pimpinan PT. PLN Ranting Perawang Bapak Badarman, beliau mengatakan “ Pendidikan dan pelatihan di PT. PLN Ranting Perawang ini tidak semuanya diadakan di Perawang, karena kami merupakan kantor ranting yang kantor cabangnya di Pekanbaru, pendidikan yang diadakan di Perawang berupa *Diklat On The Job*, sedangkan pendidikan yang diadakan di luar kantor, maka karyawannya akan di tentukan oleh kantor cabang, biasanya diklat yang diadakan di luar kantor diadakan di Kantor Wilayah Padang, Semarang, dan pernah juga diadakan di Jakarta.⁵

Pada tanggal 8 maret 2010 karyawan bagian distribusi menjalani pendidikan dan pelatihan di PT. PLN Ranting Perawang dengan metode *Diklat on the job* dan pengembangan kepribadian yang beranggotakan 10 orang yaitu:

1. Kasmino (Junior Engineer Hardist)
2. Riki Hardianto (Junior operasi Dist)
3. Jhon Kenedi (Sie Dist)
4. Maisal Chan (Sie dist)
5. Don Hendra (Sie dist)
6. Gusrizal (Sie dist)
7. Gusnaldi (Sie dist)
8. Robiano (Sie dist)

⁵ Bapak Badarman, Pimpinan PT PLN Ranting Perawang, *Wawancara*, Oktober 2010

9. Purwanto (Sie dist)

10. Rahmad Hidayat (Sie dist)

Dan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan (responden) akan tampak pada pembahasan berikut:

Table I

Tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan:

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentasi
SLTA / SMK	5	50%
D 1	1	10%
D 2	1	10%
S 1	3	30%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. PLN Ranting Perawang memiliki tingkat pendidikan SMK yaitu 5 orang, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D1 1 orang, D2 1 orang dan 3 orang S1.

Dan dari table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN Ranting Perawang tidak begitu memperhatikan masalah pendidikan, dengan masalah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu di adakanlah pendidikan dan pelatihan untuk menambah wawasan karyawan dalam bidang pekerjaan mereka, karena karyawan adalah aset perusahaan yang akan menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut.

Tabel II

Tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentasi
Dapat memberi semangat	8	80%
Dapat dekat dengan pimpinan	2	20%
Tidak ada pengaruh	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table diatas dapat di analisa bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dapat memberi semangat dalam bekerja yang artinya motivasi memiliki pengaruh tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan motivasi yang diberikan dapat membuat mereka dapat lebih dekat dengan pimpinan yang mana dapat memudahkan karyawan untuk berkomunikasi dengan pimpinan mereka, dan dapat melayani keluhan pelanggan dengan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Seorang pimpinan harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawannya, maka dengan pemberian motivasilah karyawan tersebut dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.⁶

Table III

Tanggapan responden mengenai materi diklat yang mudah dan sangat di sukai oleh karyawan

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Rotasi jabatan	2	20%
Latihan instruksi	3	30%
Pengembangan kepribadian	5	50%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

⁶ Dra. Nanih Machendrawaty, *op.cit*, h. 94

Dari table diatas dapat di nilai bahwa karyawan lebih menyukai materi pengembangan diri terutama dari aspek kepribadian, agama dan moral karyawan yang sesuai dengan aturan islam. Di dalam pengembangan diri terdapat tujuan untuk mengembangkan potensi karyawan, upaya ini merupakan suatu pelatihan yang diorganisasikan dalam jangka waktu tertentu untuk memperbesar kemungkinan peningkatan karya dan kemampuan untuk mengembangkan pribadi setiap karyawan.

Seorang pimpinan muslim perlu menyadari bahwa dalam menjalankan tugasnya, ia turut bertanggung jawab menciptakan suasana kondusif yang mendorong terjadinya suatu proses meningkatkan penalaran dan penghayatan akan nilai-nilai islam yang universal. Sikap pimpinan seperti ini lah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif.⁷

Table IV

Tanggapan responden terhadap keluhan pelanggan

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Segera menanganinya	6	60%
Mengumpulkan keluhan dan kemudian mananganinya	3	30%
Mendiamkan keluhan	1	10%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas dapat di nilai bahwa karyawan memiliki sifat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang bertanggung jawab sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dan dapat menjadi kebiasaan yang baik untuk karyawan.

⁷ *Ibid*, h.144

Seorang karyawan yang telah mendapatkan keterampilan pada waktu pendidikan dan pelatihan akan cepat merespon keluhan pelanggan karena ia tidak pasif dalam menjalankan kewajibannya, bahkan ia merasa keluhan pelanggan tersebut adalah peluang untuk dirinya membuktikan bahwasanya ada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Table V

Tanggapan responden terhadap hasil diklat terhadap kinerja karyawan

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Mudah dalam menjalankan tugas	7	70%
Mudah dalam mengambil keputusan	2	20%
Sama seperti sebelum diklat	1	10%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table diatas dapat di analisa bahwa pendidikan dan pelatihan yang di adakan di PT. PLN Ranting Perawang dapat membuahkan hasil dan tidak mubazir, karena Islam tidak suka dengan sifat mubazir. Didalam suatu organisasi yang ingin berkembang harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menjalankan tugas dengan benar dan sesuai dengan aturan, salah satu strategi yang digunakan PT. PLN Ranting Perawang ini adalah pendidikan dan pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN Ranting Perawang lebih menyukai materi pengembangan kepribadian karena dalam materi tersebut karyawan dapat mengembangkan kepribadiannya dan mengembangkan bakat yang ia miliki dan juga dapat mengasah pikirannya agar bisa lebih berkembang dalam beraktifitas.

Table VI

Tanggapan responden terhadap tingkat kedisiplinan karyawan
setelah pendidikan dan pelatihan

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat disiplin	5	50%
Disiplin	5	50%
Kurang disiplin	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas dapat dinilai bahwa tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan adalah disiplin yang baik, karena disiplin merupakan salah satu nilai moral karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan yang mereka dapatkan pada saat pendidikan dan pelatihan.

Karyawan yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya, disiplin adalah masalah kebiasaan, setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama, jika kebiasaan positif ini dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu maka akan membuahkan hasil dan kebiasaan yang baik.

Table VII

Tanggapan responden terhadap diklat, kinerja dengan Islam

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat berkaitan karena pendidikan dan kerja adalah ibadah	7	70%
Berkaitan karena pendidikan dan kerja tidak terlepas dari iman	3	30%
Tidak ada kaitannya	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden meyakini bahwa diklat dan kinerja itu ada kaitannya dengan Islam karena kuat hubungannya dengan Amal, Ibadah dan Iman seseorang. Karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tentu di dalamnya terdapat materi bagaimana mengembangkan diri sesuai dengan ajaran Islam dan dengan adanya ilmu tentang bagaimana seharusnya pekerja muslim itu tentunya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pendidikan dan pelatihan serta kinerja dalam Islam sangat erat kaitannya karena jika seorang karyawan tidak memiliki ilmu pengetahuan tentunya tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, dan begitu juga kinerja yang tidak baik tentunya tidak akan mendapatkan nilai ibadah di sisi Allah.

Table VIII

Tanggapan responden terhadap tingkat kesadaran
terhadap janji yang telah diucapkan

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat sadar akan janji	8	80%
Menepati janji karena janji adalah hutang	2	20%
Sering tidak menepati janji	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table dapat di analisa bahwa bahwa mayoritas karyawan PT. PLN Ranting Perawang adalah pribadi muslim yang taat akan janji, karena jani merupakan ikrar, kesanggupan yang telah kita nyatakan kepada seseorang dan Yang Maha Kuasa mengetahui akan janji tersebut.

Orang yang amanah atau dapat menepati janjinya tentunya juga seorang konsisten yang mampu bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Table IX

Tanggapan responden terhadap waktu adalah asset yang sangat berharga

Alternative jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat berharga karena waktu adalah uang	8	80%
Berharga kerena harus diisi dengan hal yang bermanfaat	2	20%
Bukanlah asset yang sangat berharga	0	0%
Jumlah	10	100%

Sumber : Data Olahan

Dari table di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat menghargai waktu karena waktu adalah uang yang harus diisi dengan kegiatan yang bermanfaat karena itu adalah netral yang tidak dapat dikembalikan walaupun sedikit.

Bagi karyawan muslim waktu adalah asset Ilahiah yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu mendatang. Bahkan dapat dihayati dari sebuah *mahfudzat* “*Al waktu kas shaifi in lam taqto‘hu qatha‘ka*”. (Waktu bagaikan pedang, jika tidak kamu potong maka dia yang akan memotong mu).

C. Tinjauan Ekonomi Islam mengenai Strategi peningkatan Kinerja karyawan

Dalam Ekonomi Islam kinerja atau hasil kerja dikaitkan dengan amal, dengan kata lain kerja yang merupakan bagian dari amal yang tidak terlepas dari kaitan Iman seseorang. Nilai kinerja dalam Islam dapat diketahui dari tujuan hidup manusia yaitu kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Bekerja adalah kodrat hidup manusia, baik kehidupan spiritual, intelektual, fisik, biologis maupun kehidupan individual dan social dalam berbagai bidang. Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib.⁸ Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau *Fardhu `ain* yang tidak bias diwakilkan kepada orang lain, hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang bersifat individual, dimana individualah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing.⁹ Bekerja merupakan sumber kemuliaan manusia, martabat dan nilai manusia bisa dinilai dari pekerjaannya, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus bekerja dimana kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga yang halal. Dalam Islam kerja sebagai unsure produksi didasari konsep ikhtilaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan hartanya yang di amanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.¹⁰

Dimana dalam Islam seorang karyawan dituntut untuk bekerja keras, karena dengan itulah nantinya manusia dapat mengatasi kesulitan dalam hidupnya di dunia ini. Bekerja keras untuk menghasilkan karya nyata adalah suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam. Kerja itu mengandung hakekat sebagai pengabdian kepada illahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah.¹¹

⁹ Toto tasmara, *op.cit*, h. 4

¹⁰ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2008), h 227

¹¹ Yusuf Qardhawi, *op.cit*, h.51

Kinerja dalam Islam juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang. Oleh karena itu hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang sempurna. Selain itu, segala sesuatu yang kita lakukan akan senantiasa mendapat pengawasan langsung dari Allah SWT, dan semua itu akan dimintai pertanggung jawabannya di hadapan sang Illahi, sebagaimana firman Allah SWT QS At Taubah : 105

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang kamu kerjakan.”¹²

Kinerja dalam Islam juga tidak bisa terlepas dari tauhid, mereka yang meyakini akan ketauhidan Illahi (Muwahiddun) akan mampu berjalan menapaki kehidupan dengan penuh keberanian dan percaya diri. Tidak ada satupun yang mereka takuti kecuali hanya Allah, serta menilai kerja dan hasil kerjanya adalah sarana untuk mengesakan Allah SWT maka dapat dikatakan bahwa kinerja ini merupakan realisasi dari keyakinan terhadap ajaran agama Islam, dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang

¹² Departemen Agama, *op.cit.*

terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya akan dapat diwujudkan.

Kerja sebagai ibadah sesungguhnya adalah sikap pengabdian seorang hamba kepada Allah SWT, jadi bekerja yang dihayati sebagai pengabdian (ibadah) kepada Tuhan dan segenap atributnya seperti keadilan, kebenaran, perdamaian, kesejahteraan, kesatuan dan persatuan pada dasarnya harus kita tunjukkan lewat kesiapan diri dalam berbagai pengetahuan, oleh sebab itu dalam bekerja pun tentunya di butuhkan ilmu pengetahuan agar apa yang dikerjakan mempunyai tujuan dan dapat meraih apa yang dituju dalam pekerjaan tersebut. Islam pun memberikan derajat yang tinggi untuk orang yang memiliki pendidikan dan ilmu pengetahuan sebagaimana Firman Allah QS Al Mujadalahah : 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹³

¹³ *Ibid.*

Berdasarkan ayat di atas dapat disimpulkan setiap orang termasuk karyawan atau perkerja harus memiliki pengetahuan maka dari itu di adakanlah pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk menjadi pedoman mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja berkaitan juga dengan nilai moral seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan karena itu hendaknya seorang pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya dalam bentuk hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja mempunyai makna nilai moral kerja yaitu suatu pandangan bathin. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna, nilai yang diyakini dapat terwujud, karena kinerja bukan sekedar kepribadian atau sikap melainkan lebih dalam lagi yaitu martabat, harga diri dan jati diri seseorang.

Dari hasil penelitian melalui angket dan wawancara menunjukkan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang tergolong pada kategori baik setelah diadakan pendidikan dan pelatihan. Sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan pimpinan PT. PLN Ranting Perawang bahwa dalam pengadaan pendidikan dan pelatihan mereka juga mendapatkan ilmu tentang Islam, dan sudah mulai diterapkan oleh karyawan PT. PLN Ranting Perawang dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehari-hari, seperti tanggung jawab, menghargai waktu dan menilai pekerjaan itu adalah sebagai ibadah bagi mereka. Dengan demikian kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN

Ranting Perawang telah sesuai dengan ketentuan ajaran Islam walaupun masih belum begitu sempurna tetapi karyawan PT. PLN Ranting Perawang dengan bimbingan pimpinan tetap berusaha menjadi perusahaan yang bekerja sesuai syariat Islam dalam melayani pelanggan.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini penulis mencoba menguraikan beberapa kesimpulan serta saran yang berhasil penulis rangkum sebagai hasil penelitian yang penulis lakukan.

A. Kesimpulan

1. Strategi PT. PLN Ranting Perawang dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, telah menampakkan hasil yang baik. Strateginya berupa pemberian motivasi kepada karyawan, kemudian mengadakan Pendidikan dan pelatihan, setelah diadakan pendidikan dan pelatihan dan karyawan mengalami peningkatan dalam pekerjaannya maka akan diberikan promosi jabatan.
2. Berdasarkan hasil angket dan wawancara penulis dengan karyawan dan pimpinan PT. PLN Ranting Perawang Sebelum diadakannya pendidikan dan pelatihan, kinerja karyawan tergolong kurang kuat, setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan kinerja karyawan meningkat, maka oleh karena itu PT. PLN Ranting Perawang berhasil meningkatkan kinerja karyawannya dengan pendidikan dan pelatihan.
3. Ekonomi Islam memandang bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Ranting Perawang yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sudah sesuai ketentuan ajaran Islam.

B. Saran

1. Untuk PT. PLN Ranting Perawang, agar dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan secara Islam melalui program pendidikan dan pelatihan khusus kinerja dalam Islam. Dengan demikian, diharapkan nantinya karyawan akan bertambah pengalaman dan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.
2. Untuk karyawan PT. PLN Ranting Perawang agar dapat menyadari tentang pentingnya kinerja apalagi memandang diri sebagai pribadi muslim. Dimana seorang muslim dituntut untuk bekerja keras dan semua pekerjaan yang kita lakukan senantiasa mendapatkan pengawasan langsung dari Allah SWT.
3. Diharapkan untuk kedepan kepada para Sarjana Ekonomi Islam dan pihak-pihak yang mendalami hukum Islam untuk bisa memberikan pencerahan serta sosialisasi-sosialisasi tentang pentingnya kinerja Islami dalam rangka mencapai tujuan yang hakiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik, *Agama Eos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3SE, 1979, Cet. Ke-1.
- Abdul Manan, Muhammad, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bakti Prima Yasa, 1997, Cet-ke 3.
- A. Karim, Adiwarmarman, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001. Cet ke-2.
- Alma, Buchari, *Dasar-dasar Etika Bisnis Islam*, Bandung: CV Alfabeta, 2003, Cet ke-3.
- Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001, Cet ke-1.
- Bartos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001. Cet ke- 1.
- Denny, Richard, *Sukses Memotivasi*, Jakarta : PT Gramedia, 1997, Cet ke-4.
- Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahannya*, Bandung: CV Diponegoro, 2007.
- Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Mas`ud, Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga, 1998.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995, Cet ke-3.
- Hamdani, Ikhwan, *Sistem Pasar Dan Pengawasan Ekonomi Islam Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Jakarta: Nur Insani, 2003, Cet ke-1.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002. Cet ke-5.
- Luthfi Hamidi, Muhammad, *Jejak Jejak Ekonomi Syariah*, Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2003, Cet ke-2
- Moekijat, Drs, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Mandar Maju, 1991, Cet ke-4.
- Ndraha, Aliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999. Cet ke-1.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005, Cet ke-6.
- PT PLN Ranting Perawang, *Dokumentasi*, Perawang: 12 Oktober 2010.

Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani, 1995, Cet ke-1.

Rasyid, Daud, *Indahnya Syariat Islam*, Jakarta:Usamah Press, 2003, Cet ke-1.

Said, Muhammad, *Pengantar Ekonomi Islam : Dasar-dasar dan Pengembangan*, Pekanbaru: Suska Press, 2008.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN,1997 Cet Pertama, Edisi ke-3

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, Cet ke-2.

Tjiptoherijanto, Priyono, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 1989, Cet ke-1.

Tolhah Hasan, Muhammad, *Islam Dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2004, Cet ke-1.

Tua, Marihot Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo, 2002, Cet ke-2

_____, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT. Dana Bakti Prima Yasa, 1995, Cet ke-2.

DAFTAR TABEL

TABEL I	: Tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan -----	56
TABEL II	: Tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan kepada karyawan. -----	57
TABEL III	: Tanggapan responden mengenai materi diklat yang mudah dan sangat di sukai oleh karyawan -----	57
TABEEL IV	: Tanggapan responden terhadap keluhan pelanggan-----	58
TABEEL V	: Tanggapan responden terhadap hasil diklat terhadap kinerja karyawan -----	59
TABEEL VI	:Tanggapan responden terhadap tingkat kedisiplinan karyawan setelah pendidikan dan pelatihan -----	60
TABEEL VII	: Tanggapan responden terhadap diklat, kinerja dengan Islam-----	60
TABEEL VIII	: Tanggapan responden terhadap tingkat kesadaran terhadap janji yang telah diucapkan-----	61
TABEEL IX	: Tanggapan responden terhadap waktu adalah asset yang sangat berharga-----	62

ANGKET

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT PLN RANTING PERAWANG MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data sehubungan dengan penulisan Skripsi.
2. Jawaban yang anda berikan dengan keiklasan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian dan tidak mempengaruhi terhadap pekerjaan anda.
3. Berilah jawaban anda tersebut dengan memberikan tanda silang pada salah satu huruf a, b, c dan d pada jawaban yang telah disediakan.

B. Pertanyaan

1. Bagaimana tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden?
 - a. SLTA Sederajat
 - b. D 1
 - c. D 2
 - d. S 1
2. Bagaimana menurut responden motivasi yang diberikan pimpinan kepada responden?
 - a. Dapat memberi semangat dalam bekerja
 - b. Dapat lebih dekat dengan pimpinan
 - c. Tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja
3. Dari materi pendidikan dan pelatihan yang responden dapatkan, metode apa yang mudah dan sangat responden sukai?
 - a. Rotasi jabatan
 - b. Latihan instruksi
 - c. Pengembangan kepribadian

4. Apa yang responden lakukan saat mendapatkan keluhan dari pelanggan?
 - a. Segera menanganinya
 - b. Mengumpulkan semua keluhan dan kemudian menanganinya
 - c. Mengumpulkan keluhan dan mendiampkannya.
5. Bagaimana hasil pendidikan dan pelatihan yang responden jalani terhadap kinerja anda ?
 - a. Lebih mengerti dan mudah dalam menjalankan tugas
 - b. Lebih mudah dalam mengambil keputusan
 - c. Sama seperti sebelum pendidikan dan pelatihan
6. Bagaimana tingkat kedisiplinan responden setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan?
 - a. Sangat disiplin
 - b. Disiplin
 - c. Kurang disiplin
7. Menurut responden apakah ada kaitan kerja dengan islam?
 - a. Sangat berkaitan karena kerja adalah ibadah
 - b. Berkaitan karena kerja tidak terlepas dari iman seseorang
 - c. Tidak ada kaitannya
8. Bagaimana tingkat kesadaran responden terhadap janji yang telah diucapkan?
 - a. Sangat sadar akan janji
 - b. Menepati janji karena janji adalah hutang
 - c. Sering mengingkari janji
9. Apakah menurut responden waktu adalah aset yang sangat berharga?.
 - a. Sangat berharga karena waktu adalah uang
 - b. Berharga karena waktu harus diisi dengan hal yang bermanfaat
 - c. Waktu bukanlah aset yang sangat berharga

DAFTAR WAWANCARA

1. Strategi apa yang di terapkan PT PLN Ranting Perawang dalam meingkatkan kinerja karyawannya?
2. Menurut bapak metode pendidikan dan pelatihan apa yang di adakan di PT PLN Ranting Perawang?
3. Pernahkan PT PLN Ranting Perawang mengadakan pendidikan dan pelatihan khusus untuk pengembangan diri karyawan?
4. Bagaimana respon karyawan terhadap pendidikan dan pelatihan yang bapak adakan?
5. Promosi jabatan seperti apa yang diterapkan di PT PLN Ranting Perawang?
6. Motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan PT PLN Ranting Perawang?
7. Bagaimana kinerja karyawan setelah diberikan motivasi?
8. Bagaimana kinerja karyawan setelah diadakan pendidikan dan pelatihan?