

## **PENGAWASAN KUALITAS PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) CABANG SORONG**

Putri Januari Amalia Salam<sup>1</sup>, Muh. Ridha Suaib<sup>2</sup>, Arie Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana pengawasan kualitas prestasi kerja di PT. PLN Persero Cabang Sorong; Untuk mengetahui Bagaimana hasil kinerja pegawai di PT. PLN Persero Cabang Sorong; Untuk mengetahui Kendala – kendala apa saja yang dihadapi dalam pengawasan kualitas prestasi kerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Sorong; Untuk mengetahui upaya - upaya apa saja yang diterapkan dalam mengatasi kendala - kendala dalam proses pengawasan kualitas prestasi kerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Sorong. Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu *observasi*; wawancara; dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. PLN Persero Cabang Sorong. Adapun sampel pada penelitian ini ialah karyawan PSN PT. PLN Persero Cabang Sorong. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan kualitas prestasi kerja karyawan dilakukan dengan cara penetapan standar; mengukur kinerja; membandingkan kinerja dengan standar; menentukan kebutuhan korektif. Hasil kinerja pegawai tercapai sesuai dengan apa yang ditetapkan melalui monitoring *online*. Kendala – kendala yang dihadapi berupa masalah koneksi; perlu adanya peningkatan kualitas dan penambahan sarana dan prasarana. upaya - upaya yang diterapkan berupa pelatihan lanjutan tentang penyesuaian diri dan tata cara menyesuaikan dalam pelaporan hasil kinerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan kinerja pegawai PT. PLN Persero Cabang Sorong tercapai sesuai standar melalui pengawasan kualitas prestasi dan monitoring *online*.

**Kata Kunci :** Kualitas Prestasi Kerja; Karyawan; PT. PLN (Persero) Cabang Sorong;

## PENDAHULUAN

Pengaruh pengawasan terhadap kualitas dan prestasi kerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan dapat berpengaruh terhadap kualitas dan prestasi kerja pegawai pada suatu instansi khususnya di PT. PLN Persero cabang Sorong. sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gustriani (2017) bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari para karyawannya. Oleh karena itu, agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membantu kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang perusahaan harapkan. Peningkatan kerja terhadap efisiensi dan hasil menjadi beban berat yang harus ditanggung pihak karyawan. Oleh karena itu pemberian imbalan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Pergerakan roda perkembangannya PLN memerlukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang dilakukan secara efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul, dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga produktifitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017) bahwa Efisiensi kerja Karyawan pada Kantor PT Aditya Mandiri Sejahtera itu masih kurang baik sehingga apabila hal ini tidak dilakukan upaya perbaikan akan dapat menghambat dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan Efisiensi kerja karyawan yaitu dengan mengetahui fungsi manajemen yang maksimal pada perusahaan.

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Sedangkan prestasi kerja ialah Prestasi kerja (*job performment*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kedua hal inilah yang sering menjadi perhatian utama dari para stakholder atau para pemegang wewenang untuk lebih baik lagi dalam mengawasi.. Sedangkan menurut Syama (2017) bahwa Faktor-faktor motivasi dalam kinerja pegawai yang terdiri dari Insentif, Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Sorong.

Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari manajer atau pimpinan sehingga disiplin pegawai pun kurang, maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Pada PT. PLN Persero Cabang Sorong Khususnya pada tingkat kinerja pegawai terlihat adanya kecendrungan yang menunjukkan adanya gejala-gejala penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dibutuhkan suatu kajian mendalam pada latar alamiah atau konteks dari suatu keutuhan sebagai sumber data. Maka pendekatan penelitian yang sesuai dengan masalah yang dibahas ialah Pendekatan penelitian kualitatif.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian mengenai Pengawasan Kualitas Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Sorong. Dilaksanakan di Kantor PT. PLN (Persero) Cabang Sorong, Kota Sorong, Papua Barat. PT. Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah dua bulan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ialah Pegawai Negeri Sipil pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Sorong. Populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengawasan Kualitas Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Cabang Sorong**

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Di PT. PLN Persero Cabang Sorong yang pada dasarnya adalah anak cabang dari Kantor PT. PLN Persero wilayah Papua dan Papua Barat yang Berpusat di Kota Jayapura. “PT. PLN Persero Cabang Sorong memiliki Standar yang telah ditetapkan oleh PT. PLN Persero Pusat dalam artian untuk tiap-tiap sub dan bagian dari struktur PT. PLN Persero Cabang Sorong telah memiliki standar yang harus dicapai atau diraih berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh PT. PLN Persero Indonesia”. “Untuk standar ataupun patokan dalam bekerja bagi para pegawai PT. PLN Persero Cabang Sorong sendiri maupun cabang-cabang PT. PLN Persero lainnya. Telah ditetapkan dalam laporan monitoring online yang harus di isi oleh para pegawai tiap harinya”. Sehingga Penulis menganalisa bahwa untuk penetapan kinerja untuk para pegawai PT. PLN Persero cabang Sorong kini lebih detail dan lebih praktis. Karena secara tidak laporan monitoring merupakan salah satu cara agar pengawasan kinerja para pegawai PT. PLN Persero Cabang Sorong Semakin baik dan juga pencapaian visi dan misi dari PT. PLN Persero Indonesia lebih mudah diraih serta memudahkan pengawasan standar kerja para pegawai PT. PLN Persero Secara menyeluruh.

Mengukur kinerja, Pengawasan merupakan sebuah proses di dalam menetapkan ukuran dari kinerja dan juga pengambilan tindakan yang dapat mendukung dalam pencapaian hasil yang diharapkan agar sesuai dengan kinerja yang sudah ditetapkan. Dari wawancara yang dilakukan dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. PLN Persero Cabang Sorong ditemui bahwa. “dalam hal pengukuran kinerja bukan lagi wewenang langsung yang dipegang oleh manager personalia ataupun sekretaris Sumber Daya Manusia pada kantor PT. PLN Persero Cabang Sorong. Melainkan hasil kinerja para pegawai akan langsung dinilai berdasarkan aplikasi monitoring yang telah diterapkan pada PT. PLN Persero Cabang Sorong. Sehingga masing-masing individu dapat langsung melihat hasil maupun pencapaiannya tersendiri”.

Membandingkan kinerja dengan Standar, Tahap ini dimaksudkan dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan (actual result) dengan standar yang telah ditentukan. Hal yang penulis pelajari dari hasil wawancara dan penelitian ini ialah. “perbandingan kinerja dengan standar yang berlaku maupun yang terjadi pada kantor PT. PLN Persero Cabang Sorong sudah bukan hal yang asing lagi. Listrik bukan hanya dinikmati oleh sebagian orang melainkan khalayak publik. Sehingga hasil kinerja dari para pegawai di PT. PLN Persero Cabang Sorong sudah bisa dikatakan baik dan tepat sasaran”.

Menentukan kebutuhan korektif, tindakan perbaikan diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyata yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya. Sepertinya yang disampaikan oleh informan. “kebutuhan korektif untuk PT. PLN Persero Cabang Sorong sendiri bukanlah kajian utama lagi. Karna berdasarkan aplikasi monitoring online yang diterapkan oleh PT. PLN para pegawai maupun para stakeholder dapat mengoreksi diri dan memperbaiki kinerjanya. Hal inilah yang menjadi patokan penulis dalam menarik kesimpulan pada point ini”.

Kebutuhan bukanlah hal yang baru bagi para pegawai melainkan hal yang sering dan dirasakan tiap sehingga untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik, alangkah baik apabila kebutuhan korektif ini dapat diselesaikan terlebih dahulu sebelum melangkah ke tahap-tahap berikutnya dalam ruang lingkup dunia kerja.

### **Hasil kerja pegawai PT. PLN Persero Cabang Sorong**

Sonya (2016) menyatakan bahwa pengawasan dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai hasil kerja pegawai PT. PLN Persero. “Hasil kerja para pegawai PT. PLN Persero terkhususnya pada Cabang Sorong sekarang lebih dapat dilir dikarenakan aplikasi monitoring ini pegawai dapat mengetahui apa saja yang musti dicapai dan diraih.”

Sedangkan untuk penulis sendiri dalam hal Hasil kerja yang ditinjau langsung oleh penulis pada kantor PT. PLN Persero cabang Sorong. Penulis mendapati bahwa proses kerja maupun hasil kinerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang ditetapkan. Penulis dapat menarik kesimpulan ini dikarenakan pada umumnya. Kota sorong sudah menapaki era pembangunan dan dalam bidang penerangan maupun kelistrikan kota sorong terus berkembang dan maju. Hal ini juga merupakan salah fungsi dari aplikasi monitoring online yang ditetapkan.

### **Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis narasumber menyatakan bahwa “kendala-kendala yang sering dihadapi dalam pengawasan ini ialah keterbatasan akses komunikasi dalam hal ini yang dimaksud internet. Dalam beberapa kasus ditemukan bahwa seorang pegawai PT. PLN tidak memenuhi target kerja dikarena laporan yang sering terlambat dan laporan yang gagal dimasukkan atau laporkan.”

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh narasumber atau informan penulis menyimpulkan memang benar untuk masalah koneksi sendiri terkhususnya untuk pulau

papua masih perlu adanya peningkatan kualitas dan juga penambahan sarana dan prasaran dikarenakan pulau papua sendiri masih dalam tahap menengah untuk masalah koneksi jaringan terkhususnya internet.

### **Upaya-upaya yang diterapkan dalam mengatasi kendala-kendala**

Berdasarkan wawancara bersama narasumber pada kantor PT. PLN Persero Cabang Sorong, yang disimpulkan oleh penulis dari hasil wawancara ialah mengatasi masalah-masalah yang sering muncul maupun yang ditemukan pada para pegawai ialah. “Diharapkan para pegawai dapat menyesuaikan diri sesuai dengan keadaan sekitar maupun keadaan dimana para pegawai akan ditempatkan nanti.”

Sehingga penulis menyimpulkan bahwa upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala yang sering terjadi ialah perlunya adanya pelatihan lanjutan tentang penyesuaian diri dan tata cara menyesuaikan dalam pelaporan hasil kinerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan pada penelitian ini ialah Pengawasan kualitas prestasi kerja di PT. PLN Persero Cabang Sorong berupa penetapan standar yang telah ditetapkan pada laporan monitoring *online*; mengukur kinerja; Membandingkan kinerja dengan Standar; Menentukan kebutuhan korektif.

Hasil kinerja pegawai di PT. PLN Persero Cabang Sorong bahwa proses kerja maupun hasil kinerja dapat tercapai sesuai dengan apa yang ditetapkan. Penulis dapat menarik kesimpulan ini dikarenakan pada umumnya Kota sorong sudah menapaki era pembangunan dan dalam bidang penerangan maupun kelistrikan kota sorong terus berkembang dan maju. Hal ini juga merupakan salah fungsi dari aplikasi monitoring online yang ditetapkan.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengawasan kualitas prestasi kerja berupa masalah koneksi sendiri terkhususnya untuk pulau papua masih perlu adanya peningkatan kualitas dan juga penambahan sarana dan prasaran dikarenakan pulau papua sendiri masih dalam tahap menengah untuk masalah koneksi jaringan terkhususnya internet.

Upaya - upaya yang diterapkan dalam mengatasi kendala - kendala dalam proses pengawasan kualitas prestasi kerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Sorong ialah perlunya adanya pelatihan lanjutan tentang penyesuaian diri dan tata cara menyesuaikan dalam pelaporan hasil kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gustiriani, A. D. (2017). Evaluasi Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan pada pt. Indosat cabang sorong. *Gradual*, 6(1), 13-24.
- Sonya Majid. P. 2016. Pengaruh Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Deviden, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI 2011-2014). *Jurnal Ilmu manajemen*. Vol. 21, No. 2. Universitas Negeri Surabaya
- Sutrisno, T., Suaib, H., & Ichwan, S. (2017). Fungsi Pengawasan Manajemen Administrasi Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan Pada Pt Aditya Mandiri Sejahtera Kota Sorong. *Gradual*, 6(2), 30-41.
- Syama, M., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2019). Faktor Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 12-20.