

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi

Jawa Timur Area Malang

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para pekerjanya, jika para karyawan merasa lingkungannya terlalu otoriter maka dapat diduga bahwa mereka akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak menejer melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial apat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang di hasilkan juga lebih baik.

Lingkungan kerja pada PT. PLN Malang ini sangat mendukung, baik dari segi masyarakat sekitar bahkan dengan para konsumen karena dekat dengan tempat-tempat tinggal masyarakat sekitar dan mudah dijangkau oleh semua kalangan, dalam lingkungan tersebut, kebersihan lingkungan tempat bekerja karyawan sangatlah diutamakan demi menjaga kenyamanan konsumen, oleh karena itu setiap karyawan diwajibkan memakai pakaian seragam dna rapi saat bekerja., selain itu keamanan serta ketenangan dalam lingkungan perusahaan. Dalam lingkungan tersebut semua

fasilitas keperluan karyawan sudah tersedia mulai dari toilet, mushola, tempat makan dan sebagainya.

4.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berlokasi di Jl. Jendral. Basuki Rahmat no. 100 merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kelistrikan dan engenering, yang diberi kewewenangan pemerintah untuk mengelolah tenaga listrik dan mendistribusikanya kepada masyarakat luas.

Sesuai Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga nomor: Ment. 16/I/20 tanggal 20 Mei 1961, salah satunya disebutkan bahwa dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 daerah eksploitasi listrik umum (Pembangkit dan Distribusi) dimana salah satunya adalah wilayah Jawa Timur cabang Malang yang termasuk daerah eksploitasi IX, yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Namun dalam perkembangannya pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor : 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi IX mengalami perubahan nama menjadi PLN Distribusi I / Pembangkitan I. Penyempurnaan berikutnya pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor : 042/DIR/1976. Kemudian melalui Keputusan Direksi PLN Nomor : 042/DIR/1982 tanggal 3 Juli 1982, PLN Wilayah XII mengalami penyempurnaan kembali dengan nama PLN Distribusi Jawa Timur Cabang Malang dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Malang dan sekitarnya.

Pada tahun 2001, karena mengikuti fenomena perubahan yang sekarang timbul serta dengan berbagai pertimbangan internal maupun eksternal, maka harus menyesuaikan diri baik institusional maupun mekanisme kerja dengan customer service oriented. Maka dengan Keputusan General Manager tanggal 30 April 2001 nama PT. PLN (Persero) Cabang Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 308.K/D!R/2011 tanggal 26 Mei 2011, PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang diubah menjadi PT. PLN (Persero) Area Malang.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang terletak di jantung kota Malang yakni di Jl. Jend. Basuki Rahmat no. 100 telp. (0341) 326034. Dalam perjalanan perkembangannya PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang telah berulang kali mengalami perubahan manajemen, yaitu :

1. R. Soekardi Reksohadiwidjoyo : tahun 195 – 1958
2. Mustakim Tjokrodharmodjo : tahun 195 – 1962
3. Dr. Saiman : tahun 1962 – 1978
4. I Wayan Sanggri S. BEE : tahun 1978 – 1983
5. R. Soejono S. Koesoemo : tahun 1983 – 1986
6. R. Soeprapto : tahun 1986 – 1992
7. Ir. Nanang Soesanto : tahun 1992 – 1997
8. Ir. H. Subariyanto : tahun 2007 – 2001
9. Ir. Suharto W. : tahun 2001 – 2002
10. Ir. Ratno Wibowo, : tahun 2002 – 2004
11. Ir. Yugo Riyatmo : tahun 2004 – 2006

12. Bambang Sulastyon : tahun 2006 – 2008
13. Ir. Isbiyanto, MM : tahun 2008 – 2011
14. Ir. Agus Kuswardoyo, MM : tahun 2011 – 2013
15. Ir. Agung Surana : tahun 2013 – 2014
16. Ir. Moh. Fatkhul Hakim : tahun 2014 – sekarang

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

MISI

1. Menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3 Moto Perusahaan

“ Listrik untuk kehidupan yang lebih baik “.

4.1.4. Logo PLN

- a) Bentuk Lambang

Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.



4.1.5 Kegiatan Usaha PT. PLN Persero

PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang No. 19/2000.

Kegiatan usaha perusahaan PT. PLN Persero meliputi :

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.

3. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan (*dispatcher*) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan *retail* tenaga listrik, Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik, Melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dari dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

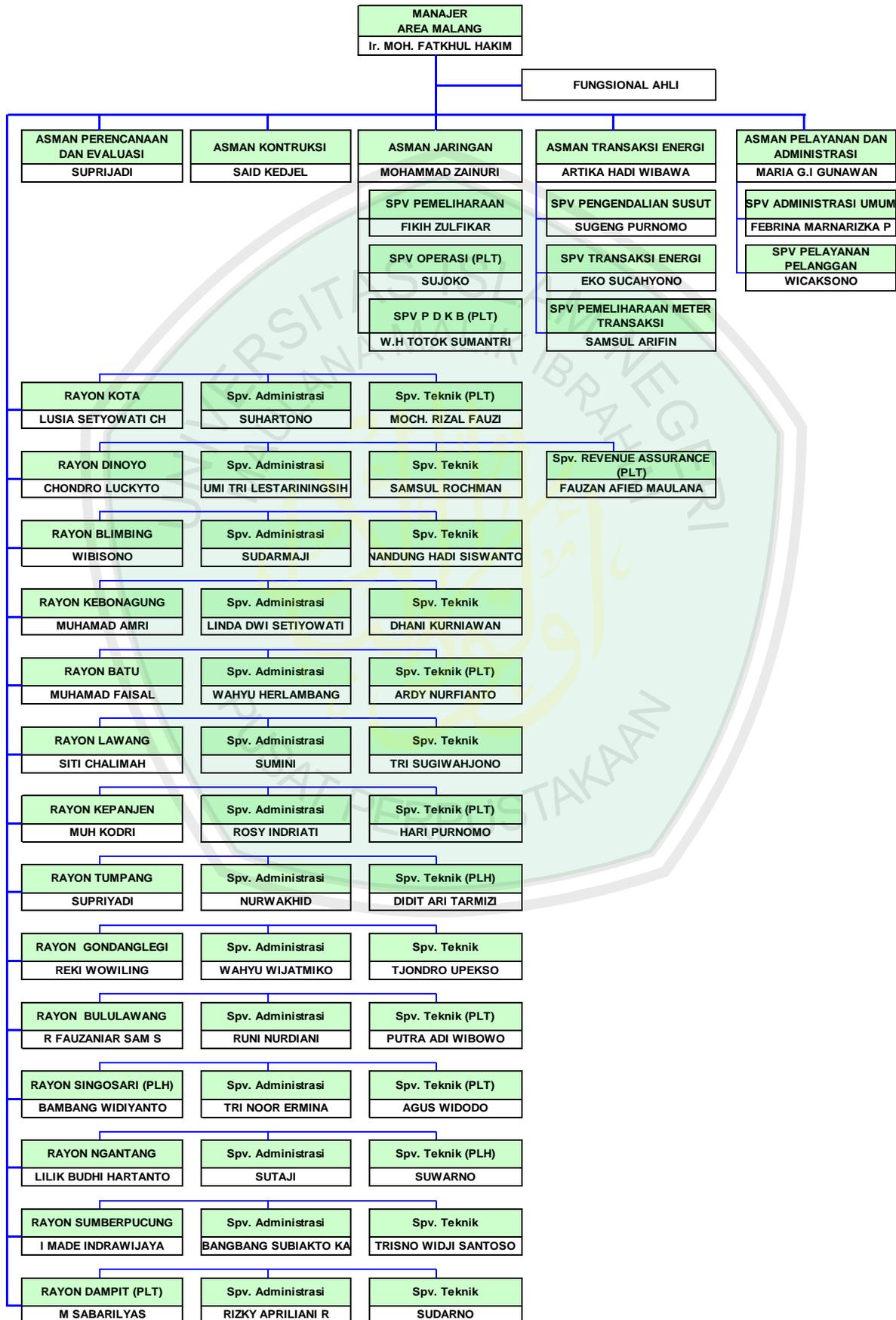
4.1.6 Struktur Organisasi

Setiap badan usaha yang didirikan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh badan usaha. Tujuan-tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu suatu badan organisasi memerlukan desain organisasi atau stuktur organisasi untuk menentukan diskripsi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi tersebut.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, berdasarkan fungsi dan struktur oraganisasi PT. PLN (Persero) Area Malang menganut bentuk organisasi fungsional atau departemensasi. Dengan manajer sebagai pemimpin tertinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malanger.

Secara sistematis struktur organisasi fungsional atau departemensasi yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Malang dapat dilihat sebagaimana tabel berikut dibawah ini.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT PLN (Persero) AREA MALANG**



4.1.7 Tujuan dan Tanggung Jawab dari Susunan Organisasi PT. PLN (Persero)

Area Malang

Dalam melaksanakan kegiatan, tiap-tiap bagian bagian mempunyai tujuan dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan seperti berikut dibawah ini:

a. Manajer Area

1. Tujuan Utama

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian & penjualan tenaga listrik dengan mengkonsolidasikan tertib Administrasi Tata Usaha Langganan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola SDM untuk menjamin tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik

2. Tanggung Jawab Utama

- ✓ Mengkordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
- ✓ Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan RKAP untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
- ✓ Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai efektifitas kerja dalam pengelolaan perencanaan, Distribusi, Niaga dan pelayanan pelanggan, APP serta SDM dan Keuangan.
- ✓ Mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) untuk memenuhi target dan citra perusahaan.

- ✓ Mengoptimalkan implementasi peraturan untuk pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya.
- ✓ Mengoptimalkan atas sosialisasi dan pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
- ✓ Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up load forecast) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di unit Area yang dipimpinnya.
- ✓ Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
- ✓ Mengevaluasi pencapaian kinerja unit asuhannya secara berkala. Edisi Januari 2013
- ✓ Mengkoordinasikan permasalahan hukum di lingkungan kerja Area untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan
- ✓ Mengevaluasi updating data pelanggan (PDPJ) untuk ketertiban administrasi pelanggan.
- ✓ Mengkoordinasikan pengadaan barang dan jasa untuk mendukung operasional kegiatan perusahaan.
- ✓ Mengkoordinasikan pengelolaan material PDP dan material Pemeliharaan untuk menunjang pencapaian target kinerja.
- ✓ Mengkoordinasikan penerimaan dan pengeluaran dana imprest untuk kelancaran operasional perusahaan.

- ✓ Mengkoordinasikan penerimaan dan pengiriman dana receipt untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan.
- ✓ Mengkoordinasikan piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusannya ke Kantor Induk untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.
- ✓ Mengkoordinasikan penagihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapatan.
- ✓ Melaksanakan penandatanganan produk hukum sesuai dengan kewenangannya.
- ✓ Mengkoordinasikan pelaksanaan kontrak kerja sama dengan pihak ketiga untuk menjaga agar pekerjaan dilaksanakan sesuai kontrak.
- ✓ Mengkoordinasikan permasalahan hukum yang terjadi di wilayah kerjanya.

b. Manajer Rayon

1. Tujuan Utama

Mengkoordinasikan pengelolaan pendistribusian dan keandalan tenaga listrik, pelayanan penjualan tenaga listrik dengan menjalankan secara tertib administrasi umum dan administrasi teknik untuk mencapai target kinerja.

2. Tanggung Jawab Utama

- ✓ Mengkoordinasikan tugas untuk mencapai target kinerja perusahaan.
- ✓ Mengkoordinasikan pengelolaan Pelayanan pelanggan, pengelolaan rekening, Operasi dan pemeliharaan tenaga listrik, Pengendalian losses, Pembangkit serta Keuangan dan administrasi.

- ✓ Mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sesuai kewenangannya untuk memenuhi target dan citra perusahaan.
- ✓ Memonitoring pelaksanaan sosialisasi K3 untuk keselamatan dan keamanan dalam bekerja.
- ✓ Memonitoring pelaksanaan Action Plan strategi pencapaian target kinerja perusahaan.
- ✓ Memonitoring dan mengendalikan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
- ✓ Mengevaluasi dan bertanggung jawab atas updating data pelanggan (PDPJ) untuk ketertiban administrasi pelanggan.
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi penerimaan dan pengeluaran dana imprest untuk kelancaran operasional perusahaan.
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi atas piutang lancar menjadi piutang ragu-ragu dan pengusulan penghapusannya ke Area untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan
- ✓ Mengevaluasi penagihan kembali piutang ragu-ragu maupun piutang yang telah dihapuskan untuk meningkatkan pendapatan.
- ✓ Mengkoordinasikan penandatanganan produk hukum sesuai dengan kewenangannya.
- ✓ Mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan permasalahan hukum yang terjadi di wilayah kerjanya.

- ✓ Mengkoordinasikan kegiatan perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan.
- ✓ Mengkoordinasikan kewenangan lain sesuai dengan Surat Kuasa dari Manajer Area
- ✓ Mengevaluasi pelaksanaan kontrak kerja sama dengan pihak ketiga untuk menjaga agar pekerjaan dilaksanakan sesuai kontrak
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi Listrik Pra Bayar
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi penyelesaian klaim, tuntutan ganti rugi / santunan atas terjadinya kecelakaan ketenagalistrikan yang dialami masyarakat untuk citra perusahaan yang baik di masyarakat
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan dan hasil Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) untuk menekan losses
- ✓ Memonitoring dan mengevaluasi atas penyusunan dan pencapaian Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) untuk menentukan target tingkat pelayanan kepada pelanggan.
- ✓ Melaksanakan tugas / kegiatan yang ditetapkan pada cascading KPI atasannya
- ✓ Menyusun Sistem Manajemen Unjuk Kerja setiap semester tahun berjalan
- ✓ Memantau dan membina pencapaian Sasaran Unjuk Kerja Individu bawahannya
- ✓ Membina kompetensi dan karir bawahannya, melalui Diklat Profesi dan diklat penjenjangan.

- ✓ Menyusun laporan rutin sesuai bidang tugasnya.

4.1.8 Tenaga Pegawai di PT. PLN (Persero) Area Malang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam perusahaan untuk menunjang keberlangsungan usaha serta mewujudkan tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) Area Malang adalah pegawai yang harus memiliki kualitas yang baik, guna menunjang pekerjaannya. Terdapat kesesuaian antara tugas yang diemban pegawai teknis dengan latar belakang pegawai seperti pendidikan, pengetahuan, dan keahliannya. Dengan latar belakang tersebut, maka pegawai akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagaimana yang ditargetkan perusahaan.

Adapun tingkat pendidikan pegawai di PT. PLN (Persero) Area Malang adalah SMP/MTS, SMU/ALIYAH, D.I, D.III, S-1, S-2. Sedangkan jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang berdasarkan tingkat pendidikan diatas tersebut yaitu: 214 pegawai. Adapun data tingkat pendidikan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang dapat dilihat pada tabel sebagaimana berikut dibawah ini:

Tabel 4.1
Tingkat Pendidikan Pegawai
PT. PLN (Persero) Area Malang

NO	Tingkat pendidikan	Pegawai tetap		Jumlah Orang
		Pria	Wanita	
1	SD / MI	–	–	–
2	SMP / MTS	10	–	10

3	SMU / ALIYAH	68	23	91
4	SARJANA	-	-	-
	A.DIPLOMA 1	6	10	16
	B. DIPLOMA 3	25	4	29
	C. S-1	44	19	63
	D. S-2	5	-	5
	Jumlah	158	56	214
	Prosentase%	73.83%	26.17%	100%

Tabel 4.2
Daftar Jumlah Pegawai Per Unit
PT. PLN (Persero) Area Malang

No	Rayon	Pegawai Tetap		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Dinuyo	6	6	12
2	Blimbing	8	3	11
3	Kota	7	3	10
4	Kb.Agung	9	3	12
5	Lawang	7	5	12
6	Bulu Lawang	6	2	8
7	Batu	11	1	12

8	Singosari	10	4	14
9	Kepanjen	7	2	9
10	Sumberpucung	6	2	8
11	Tumpang	8	3	11
12	Gondanglegi	8	2	10
13	Dampit	5	2	7
14	Ngantang	5	0	5
15	Area Malang	55	18	73
	Jumlah	158	56	214
	Prosentase	74%	26%	100%

Sumber Data: Daftar Sebaran Pegawai Bulan September 2013
(PT. PLN Area Malang)

4.1.9 Uraian Pekerjaan

Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang bekerja pada hari senin-jum'at aturan jam kerja pegawai tersebut yaitu sebagai berikut dibawah ini

Hari Senin s.d Kamis Pukul 07.30 - 11.30 wib

Pukul 11.30 - 12.00 wib Istirahat

Pukul 12,00 - 16.00 wib

Hari Jum'at Pukul 07.00 - 11.00 wib

Pukul 11.00 - 12.00 wib Istirahat

Pukul 12.00 - 16.00 wib

Jam kerja tersebut tidak berlaku bagi pegawai yang bekerja secara bergiliran/shift. bagi pegawai yang melakukan perjalanan dinas (melalui ESS) tidak diwajibkan melakukan absen. Dan apabila pegawai tidak dapat melakukan absen sehubungan menjalankan tugas dinas luar kantor (SPPD tanpa menimbulkan biaya) untuk segera menyampaikan surat tugasnya ke administrasi l-ime management.

Uraian pekerjaan sangatlah penting keberadaanya bagi PT. PLN (Persero) Area Malang, karena didalamnya berisi mengenai catatan-catatan yang berhubungan dengan standard pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai yang harus ia lakukan guna mencapai tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Adapun bentuk-bentuk dari uraian pekerjaan tersebut tertuang dalam job analysis pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang, akan tetapi antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya bentuk uraiannya berbeda, hal ini karena disesuaikan dengan masing-masing pekerjaan pegawai.

Adapun uraian pekerjaan PT. PLN (Persero) Area Malang yang terdiri dari berikut dibawah ini:

1. Identitas Jabatan

Berisi nama jabatan struktural/non struktural yang sekarang dijabat oleh pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang, sesuai dengan nama yang tercantum dalam surat keputusan.

2. Ikhtisar Pekerjaan

Berisi tugas inti dari pekerjaan PT. PLN (Persero) Area Malang.

3. Tangung Jawab Utama

Berisi mengenai tanggung jawab pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang terhadap hal-hal seperti: bahan kerja, alat kerja, dan hasil kerja digunakan/dihasilkan untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

4. Wewenangan Jabatan.

Berisi hak dan kekuasaan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang untuk mengambil sikap atau tindakan tertentu atas bahan kerja, kerahasiaan dan pengambilan keputusan terhadap suatu pekerjaan

5. Hubungan Kerja

Berisi hubungan antara pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang dengan unit pekerjaan yang lain yang berlangsung secara timbal balik baik secara vertical maupun horizontal dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari penjelasan uraian pekerjaan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari uraian pekerjaan yang dibuat oleh PT, PLN (Persero) Area Malang adalah untuk memastikan semua kegiatan individu diselaraskan terhadap operasi organisasi secara keseluruhan ataupun terhadap sasaran kinerja perusahaan.

4.1.10 Spesifikasi Pekerjaan

Selain terdapat uraian pekerjaan yang tertuang dalam *job analysis* pegawai terdapat pula *job specification* yang menjadi syarat dan tuntutan yang harus dipenuhi calon pegawai dalam pelaksanaan perencanaan pekerjaan PT. PLN (Persero) Area Malang. Syarat-syarat pekerjaan (*job specification*) berisi mengenai syarat-syarat minimum yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Adapun syarat-syarat jabatan (*job specification*) pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang adalah sebagai berikut ini:

1. Pendidikan

Pendidikan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang menjadi salah satu *job specification* dalam perencanaan pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang hal ini dikarenakan bahwa seorang pegawai yang bekerja di kantor PT. PLN (Persero) harus mempunyai tingkat kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Adapun syarat pendidikan formal pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Spesifikasi Pendidikan Pegawai
PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang

No	Nama Jabatan	Syarat Pendidikan
1.	Manajer Area	a. S1 Jurusan Teknik : Listrik / Mesin sejenis / Elektronika / Telkom / sejenis. Non Teknik : Administrasi / Bisnis / Ekonomi/Manajemen sejenis atau Hukum/ Psikologi/sejenis b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik
2.	Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi	a. D3/S1 Jurusan Teknik : Listrik / Mesin/Sejenis /Telkom Non Teknik : Administrasi / Bisnis /Ekonomi/Manajemen b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik

3.	Asisten Manajer Konstruksi	<p>a. D3/S1 Jurusan Teknik : Listrik / Mesin/Sejenis / Elektronika/Telkom /Sejenis</p> <p>Non Teknik : Administrasi / Bisnis /Ekonomii / Manajemen</p> <p>b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik</p>
4.	Asisten Manajer Jaringan	<p>a. D3/S1 Jurusan Teknik : Teknik / Listrik / Mesin / Sejenis/ Elektronika / Telkom / Sejenis</p> <p>Non Teknik : Administrasi / Bisnis /Ekonomi/Manajemen / Sejenis</p> <p>b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik</p>
5.	Asisten Manajer Transaksi Energi Listrik	<p>a. D3/S1 Jurusan : Teknik / Listrik / Mesin / Sejenis/ Elektronika / Telkom / Sejenis</p> <p>b. S2 Jurusan : Teknik / Listrik / Mesin</p>
6.	Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi	<p>a. D3/S1 Jurusan Teknik : Teknik / Listrik / Mesin / Sejenis/ Elektronika / Telkom / Sejenis</p> <p>Non Teknik : Administrasi / Bisnis /Ekonomi/Manajemen / Sejenis</p> <p>b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik</p>
7.	Manajer Rayon	<p>a. D3/S1 Jurusan Teknik : Teknik / Listrik / Mesin / Sejenis/ Elektronika / Telkom / Sejenis</p> <p>Non Teknik : Administrasi / Bisnis /Ekonomi/Manajemen / Sejenis</p> <p>b. S2 Jurusan Teknik atau Non Teknik</p>

8	SPV Adminstrasi	a. SLTA - SMU / SMA / MAN Jurusan IPA atau IPS - SMEA / SMK Jurusan Teknik atau Non Teknik b. D1 Jurusan Teknik : Listrik / Mesin/sejenis / Elektronika / Telkom / Sejenis Non Teknik : Administrasi / Bisnis / sejenis c. D3 / S1 Jurusan Teknik : Listrik / Mesin/sejenis / Elektronika/ Telkom / Sejenis Non Teknik : Administrasi / Bisnis / Sejenis
9	SPV Teknik	a. SLTA - SMU / SMA / MAN Jurusan IPA - SMK Jurusan : Teknik Listrik / Mesin/ Sejenis b. D1 Jurusan Teknik Listrik / Mesin/sejenis / Elektronika / Telkom / Sejenis c. D3 / S1 Jurusan Teknik Listrik / Mesin/sejenis / Elektronika / Telkom / Sejenis

Sumber Data: PT. PLN Area Malang 2013

2. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang menjadi bagian dari syarat pekerjaan para pegawai yang nantinya akan menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Adapun pengetahuan yang dijadikan syarat atau spesifikasi pekerjaan dalam PT. PLN (Persero) Area Malang yaitu:

- a) Lulus diklat profesi
- b) Lulus diklat penjenjangan
- c) Lulus diklat leadership
- d) Menguasai aplikasi MS. Office dan memahami aplikasi lain dibidangnya.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan salah satu syarat pekerjaan yang dijadikan bahan pertimbangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4. Lain-lain

Syarat-syarat lain yang dimaksudkan dalam spesifikasi pekerjaan ini adalah sesuai SK Direksi yang berkaitan dengan pembinaan kompetensi dan karir pegawai yang berlaku.

5. Penguasaan Kompetensi

Salah satu yang menjadi spesifikasi penguasaan kompetensi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang ialah:

- a) Kompetensi Utama
- b) Kompetensi Peran
- c) Kompetensi Bidang

Dari penjelasan spesifikasi pekerjaan pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang diatas, dapat diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan persyaratan minimum dan tuntutan manusiawi atas suatu pekerjaan. Informasi spesifikasi pekerjaan ini dipergunakan untuk memudahkan pegawai untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan apa saja yang harus dipenuhi guna melaksanakan tugas dan pekerjaan.

4.1.11 Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang tertuang dalam rencana pekerjaan pegawai, dimana masing-masing pegawai pada awal semester mengisi targetnya untuk dua semsester kedepan sebagaimana yang telah ditentukan oleh atasan melalui penurunan kinerja secara *Up Dawn*. Dari penurunan tersebutlah

para pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang mendapati standard kinerjanya, dan unuk masing-masing seksi/bagian antara yang satu dengan yang lain berbeda-beda standar kinerjanya. Rencana kerja yang menjadi standard pekerjaan tersebut akan menjadi tanggung jawab penuh setiap kepala seksi/bagian karena rencana kerja ini adalah suatu penentuan tigtat kinerja yang diharapkan oleh pelaksana pekerja.

4.2 Pembahasan Hasil Data Penelitian

Dalam pembahsan hasil ini perlu dianalisis data lapangan dengan teori – teori yang di paparkan di dalam landasan teori.

4.2.1 Penciptaan Lingkungan Kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Menurut Kadarisman, (2012:300). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Untuk mendukung validitas dari penjelasan penciptaan lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan diatas. Berikut adalah paparan dari hasil wawancara peneliti dengan pak Agus Wahyono selaku Admistrasi bagian ke sketariat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, yaitu:

“Penciptaan Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangatlah penting baik bagi karyawan atau perusahaannya karena lingkungan kerja dapat menunjang aktifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari hari, lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, dan keamanan.” Wawancara dengan bapak Agus Wahyono. Tgl 18 agustus 2014 jam 09.00-09.23 WIB, di PT. PLN Malang).

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

نَظِيفَ الطَّيِّبِ يُحِبُّ طَيِّبَ اللَّهِ إِنَّ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ أَبِيهِ عَنْ وَقَاصِ أَبِي سَعْدِ بْنِ عَنْ
الْجَوَادِ فَتَنَظَّفُوا أَلْفَنَيْتَكُمْ جَوَادِ يُحِبُّ الْكَرَمَ يُحِبُّ كَرِيمَ النَّظَافَةِ يُحِبُّ

Rasullah SAW bersabda: *”Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu”*. (HR. At-Turmudzi)

Dan Hadist lain dijelaskan lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda :

نَظِيفٍ كُلِّ إِلَّا الْجَنَّةَ يَدْخُلُ وَلَنْ النَّظَافَةَ عَلَى الْإِسْلَامِ بَنَى تَعَالَى اللَّهُ فَإِنَّ اسْتَطَعْتُمْ مَا بِكُلِّ تَنَظَّفُوا

Rasullah SAW bersabda: *“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih.”* (HR Ath-Thabrani).

Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, dengan adanya pencitaan lingkungan kerja, karyawan dapat bekerja dengan semangat dan antusias untuk bekerja demi mencapai hasil yang baik dan optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai seperti apa yang di harapkan. Dan pemimpin harus menyadari dan pekkah terhadap kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal, menjadi lebih senang dan lebih menikmati pekerjaannya.

Soedarmayanti (2003:12) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja

yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain itu lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai pendorongan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Jadi berdasarkan informasi yang diberikan bapak Agus Wahyono bahwa di PT. PLN Malang dalam memberikan penciptaan lingkungan kerja kepada karyawan karena Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Selanjutnya Ibu Mukhrodok selaku Administrasi Bagian Kepegawaian (SDM) PT. PLN (Persero) Area Malang yaitu: mengatakan bahwa :

“Penciptaan lingkungan kerja dilakukan secara kondisional yaitu: ketikan terjadi masalah baik dlam internal maupun eksternal perusahaan seperti adanya kerusakan, kehilangan atau sudah tidak layak pakai, yang sudah saatnya harus diganti maka pihak perusahaan cepat - cepat mengantinya supaya karyawan dapat melakukan aktifitas lagi dengan fasilitas dan samngat yang baru” (Wawancara dengan bu Dodok. Tgl 18 Agustus 2014 jam 10.20-11.03 WIB, di PT. PLN Malang).

Jadi berdasarkan informasi yang diberikan bu Dodok bahwa di perusahaan PT.PLN Malang dalam memberikan penciptaan lingkungan kerja kepada karyawan tidak di jadwalkan dalam beberapa periode tertentu, tetapi di setiap saat ketika sudah terlihat adanya kerusakan atau kehilangan, jika dijadwalkan maka tidak akan kondusif karena setiap kebutuhan, kerusakan yang berkenaan dengan fasilitas dan lingkungan tidak menentu di setiap harinya, dengan begitu maka pemberian lingkungan kerja harus menyesuaikan situasi dan kondisi karyawan pada saat itu juga. Adapun ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ
 رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q.S. al-A'raaf: 56)

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelanggaran batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

Menurut kajian Ushul fiqh, ketika kita dilarang melakukan sesuatu berarti kita diperintahkan untuk melakuakan kebalikannya. Misalnya, kita dilarang merusak alam berarti kita diperintah untuk melestarikan alam. Adapun status perintah tersebut tergantung status larangannya. Contoh, status larangan merusak alam adalah haram, itu menunjukkan perintah melestarikan alam hukumnya wajib. (Jam'ul Jawami', 1991:390)

Sementara itu, Fakhruddin al-Raziy (1995-124) dalam menanggapi ayat di atas, berkomentar bahwa, ayat di atas mengindikasikan larangan membuat madharat. Pada dasarnya, setiap perbuatan yang menimbulkan madharat itu dilarang agama. Al-Qurtubi menyebutkan dalam tafsirnya bahwa, penebangan pohon juga merupakan tindakan pengrusakan yang mengakibatkan adanya madharat. Beliau juga menyebutkan bahwa mencemari air juga masuk dalam bagian pengrusakan. (al-Tafsir al-Kabir,IV, 108-109; Tafsir Al-Qurtubi, VII, 226)

Alam raya telah diciptakan Allah swt. Dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi, dan memenuhi kebutuhan makhluk. Allah telah menjadikannya baik, bahkan memerintahkan hamba-hambanya untuk memperbaikinya. Salah satu bentuk perbaikan yang dilakukan Allah, adalah dengan mengutus para Nabi untuk meluruskan dan memperbaiki kehidupan yang kacau dalam masyarakat. Siapa yang tidak menyambut kedatangan rasul, atau menghambat misi mereka, maka dia telah melakukan salah satu bentuk pengrusakan di bumi.

Merusak setelah diperbaiki, jauh lebih buruk daripada merusaknya sebelum diperbaiki, atau pada saat dia buruk. Kerena itu, ayat ini secara tegas menggaris bawahi larangan tersebut, walaupun tentunya memperparah kerusakan atau merusak yang baik juga amat tercela. Kerusakan ini mencakup kerusakan jiwa dengan cara membunuh dan memotong anggota tubuh, kerusakan harta dengan cara gasab dan mencuri, kerusakan agama dan kafir dengan melakukan kemaksiatan-kemaksiatan, kerusakan nasab dengan melakukan zina dan kerusakan akal dengan meminum minuman yang memabukan dan semisalnya.

Kesimpulannya bahwa, perusakan itu mencakup kerusakan terhadap akal, akidah, tata kesopanan, pribadi maupun social, sarana-sarana penghidupan, dan hal-hal yang bermanfaat untuk umum, seperti lahan-lahan pertanian, perindustrian, perdagangan dan sarana-sarana kerja sama untuk sesama manusia.

4.2.2. Bentuk penciptaan lingkungan kerja di PT PLN Malang.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan

umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun dibawa ini adalah hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agus Wahyono selaku Admistrasi bagian SEKRET PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, guna mendukung dari kejelasan penjelasan diatas, yaitu:

*“Bentuk lingkungan kerja fisik di PT. PLN Malang, yaitu : Semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar kantor PT PLN Malang, yang dapat mempengaruhi karyawan seperti: penerangan ruangan, AC, computer, alat tulis, kebersihan, keamanan. Dan sedangkan Bentuk lingkungan kerja non Fisik yaitu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kayawan dengan pimpinan maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.”
(Wawancara dengan bapak Agus Wahyono. Tgl 18 Agustus 2014 jam 09.00-09.23 WIB, di PT.PLN Malang).*

Jadi berdasarkan informasi yang diberikan bapak Agus Wahyono di PT. PLN Malang bahwa Bentuk lingkungan kerja yang di berikan terhadap karyawan yaitu bentuk lingkungan yang di berikan di PT PLN Malang ada 2 yaitu fisik dan non fisik

- a. Bentuk lingkungan kerja fisik di PT. PLN Malang, yaitu : Semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar kantor PT PLN Malang, yang dapat mempengaruhi karyawan seperti:

1. Penerangan / Pencahayaan

Penerangan atau Pencahayaan di PT PLN Malang sangat bagus karena disetiap ruangan di kasi lampu atau pencahayaan yang bagus, guna untuk memperlambatkan dan mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan dan bekerja dalam sehari hari, karena cahaya yang kurang jelas, dapat memperlambat pekerjaan dan banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu Udara

Suhu udara di PT PLN Malang cukup baik dan bagus, disetiap ruangan di beri AC, supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja, karena pada umumnya manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya bernafas memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

3. Suara Atau Kebisingan

Suara atau kebisingan di PT PLN Malang, dapat di kendalikan walaupun pada hakekatnya kantor PT PLN berdekatan dengan jalan raya, sehingga tidak lepas dari suara kendaraan dan Manusia, untuk meminimalisir atau mencegah suara bising tersebut supaya tidak berdampak negatif terhadap karyawan dalam konsentrasi pekerjaannya sehari hari, maka pihak kantor melakukan beberapa tindakan supaya karyawan tidak merasa terganggu dengan suara bising tersebut sehingga karyawan dapat bekerja dengan normal dan baik,

yaitu : a. Ruangan yang tertutup sehingga dapat meminimalisir suara – suara dari luar kantor, b.menghidupkan musik karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Music yang dipendengarkan harus sesuai dan menyenangkan.

4. Keamanan

Keamanan di PT PLN Malang sangat bagus karena disana dijaga beberapa keamanan atau Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Sehingga keamanannya terjamin dan karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa menghiraukan rasa aman.

- b. Bentuk lingkungan kerja non fisik di PT. PLN Malang, yaitu : Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan pimpinan maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.”semua keadaan berbentuk fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

4.2.3. Kinerja Karyawan di PT. PLN Malang Setelah Diberikan penciptaan Lingkungan Kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Henry Simamora (1996:500) “Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Agus wahyono selaku Admistrasi bagian ke sketariatan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Wawancara dengan bapak Mochamad Armansyah. Tgl 18 Agustus 2014 jam 09.00-09.23 WIB, di PT.PLN Malang).

Jadi dapat kita ketahui bahwa, bahwa orang-orang di dalam organisasi yaitu sumberdaya manusia (SDM) yang berpe-ran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai. Evaluasi kinerja dapat digunakan se-bagai kriteria untuk mengukur kesahihan masing sehingga dapat dijadikan bahan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Rivai (2004:475) Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Dalam bekerja manusia pasti membutuhkan penciptaan lingkungan kerja supaya meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hal sama juga diungkapkan oleh bapak Mochamad Armansyah selaku Admistrasi bagian ke sketariat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, bahwa :

“Sebelum saya berikan penciptaan lingkungan kerja kepada karyawan perusahaan, mereka kurang semangat dalam menjalankan tugasnya sehari hari dan setelah diberi penciptaan lingkungan mereka menjadi giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal buah dalam sehari hari” (Wawancara dengan bapak Agus Wahyono. Tgl 18 Agustus 2014 jam 11.08-12.00 WIB, di PT. PLN Malang).

Jadi sudah jelas dari pendapat Rivai (2003:475) bahwa untuk bekerja manusia pasti membutuhkan lingkungan kerja yang baik supaya kualitas pekerjaannya meningkat, dan hal ini juga dibuktikan dengan fakta yang telah diungkapkan oleh ibu Dodok bahwa sebelum karyawan Sebelum saya berikan penciptaan lingkungan kerja kepada karyawan perusahaan, mereka kurang semangat dalam menjalankan tugasnya sehari hari dan setelah diberi motivasi mereka menjadi giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal tidak seperti biasanya”

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode wawancara kepada karyawan, bagaimana kinerja karyawan setelah diberikan penciptaan lingkungan kerja, bapak M.Sabit Rohman dan bapak David Hendra menuturkan :

“Menurut saya pribadi penciptaan lingkungan kerja itu sangat penting sebagai peningkat mutu kerja, di perusahaan ini pimpinan memberikan inovasi di saat kinerja kita menurun, sehingga pimpinan selalu mengamati dari hari ke hari bagaimana kinerja kita. Terdapat adanya perubahan yang cukup signifikan setelah diberikan penciptaan lingkungan kerja, seperti cara memberikan fasilitas yang cukup, kenyamanan, keamanan dan kebersihan supaya karyawan dapat bekerja dengan maksimal dari sebelumnya. Dari perubahan tingkat

bekerja tersebut maka secara tidak langsung akan berpengaruh dari dalam diri kita dengan adanya kinerja yang meningkat, lebih berhati-hati dalam memperhatikan kualitas lingkungan, sehingga peningkatan kinerja kita terasa maksimal” (Wawancara dengan M.Sabit Rohman dan bapak David Hendra Tgl 19 Agustus 2014 jam 09.23-11.00 WIB, di PT. PLN Malang).

Selain itu Ibu Tiyana Sawitri selaku karyawan juga berpendapat

bahwa :

“Lingkungan kerja sangat penting sekali, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kita sebagai karyawan merasa tidak cepat jenuh untuk bekerja karena saya tahu lingkungan kerja itu sangat berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dan saya yakin semua orang pasti mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kinerjanya sehari-harinya. Pemberian lingkungan kerja disini biasanya dengan memberikan fasilitas yang cukup supaya karyawan lebih mudah dan giat dalam bekerja” (Wawancara dengan Ibu Tiyana Sawitri. Tgl 19 Agustus 2014 jam 11.00-11.30 WIB, di PT. PLN Malang).

Hal sama juga diungkapkan oleh Ibu Umi Maisaroh selaku karyawan

bahwa :

“Lingkungan kerja menurut saya sangat penting, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik kita dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Bentuk lingkungan kerja disini dengan memberikan fasilitas yang cukup bagi setiap karyawan, serta kebersihan dan keamanan karyawan” ”(Wawancara dengan Ibu Umi Maisaroh. Tgl 19 Agustus 2014 jam 11.32-12.00 WIB, di PT. PLN Malang).

Kemudian Inda Cahyawati selaku karyawan menjelaskan bahwa :

“Menurut saya lingkungan kerja sangat penting sekali mengingat dengan pertimbangan pada saat ini yaitu terdapat tuntutan zaman yang begitu besar, maka dibutuhkan adanya karyawan yang giat dan sungguh-sungguh dalam bekerja, dengan memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawan meningkatkan berprestasinya” (Wawancara dengan Inda Cahyawati. Tgl 19 Agustus 2014 jam 01.00-01.24 WIB, di PT. PLN Malang).

Selanjutnya Ibu Nanik Kusumawati selaku karyawan menjelaskan

bahwa :

“Menurut saya, lingkungan kerja sangatlah penting karena dalam dunia kerja tidak lepas dari kejenuhan yang berimbas pada kinerja, oleh sebab itu dibutuhkan penciptaan lingkungan kerja agar karyawan lebih giat dan maksimal dalam bekerja, dengan diberikan insentif sebagai apresiasi oleh perusahaan bagi karyawan agar kinerja semakin meningkat” ”(Wawancara dengan Ibu Nanik Kusumawati. Tgl 19 Agustus 2014 jam 01.30-02.00 WIB, di PT. PLN Malang).

Selanjutnya bapak Sabit selaku karyawan juga menjelaskan bahwa :

“Menurut saya pentingnya lingkungan kerja juga sama pentingnya dengan ketika karyawan menerima kompensasi, karena jika karyawan tanpa lingkungan kerja, seperti halnya karyawan tanpa kompensasi, dengan adanya pemberian insentif maka saya bersemangat dalam bekerja dan hasilnya akan saya berikan untuk keluarga” (Wawancara dengan bapak Sabit. Tgl 19 Agustus 2014 jam 02.21-03.00 WIB, di PT. PLN Malang

Selanjutnya bapak Hendra selaku karyawan menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja sangatlah penting karena itu merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja kita sebagai karyawan, biasanya terdapat pemberian bonus di dalamnya, sehingga kita sangat bersemangat dalam bekerja dan lebih berhati-hati dalam berproduksi” (Wawancara dengan bapak Hendra. Tgl 19 Agustus 2014 jam 03.01-03.45 WIB, di PT. PLN Malang).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak David selaku karyawan

bahwa :

“Lingkungan kerja sangat penting bagi saya, karena dalam pekerjaan disini pastinya tenaga sangat terkuras dan menjadi cepat jenuh, tanpa adanya lingkungan kerja yang baik maka pekerjaan tidak akan mencapai target, dengan begitu biasanya perusahaan memberi insentif bagi karyawan yang tekun dan giat dalam bekerja” (Wawancara dengan bapak David. Tgl 19 Agustus 2014 jam 03.46-03.50 WIB, di PT. PLN Malang).

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya penciptaan lingkungan kerja bagi karyawan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat dan lebih memperhatikan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan setelah diberikan penciptaan lingkungan kerja, yaitu seperti perubahan semangat mereka bekerja, dan lebih menikmati terhadap pekerjaannya. Sehingga hal ini dibuktikan dengan kinerja karyawan lebih baik dan lebih maksimal dari sebelumnya.

Menurut Maslow (1954 : 57) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan, yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut menjelaskan bahwa urutan atau rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya.

Jika dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan PT. PLN Malang maka bisa dikatakan sumber daya manusia disana masih banyak pada peringkat kebutuhan internal lingkungan dalam sehari-hari untuk meningkatkan kinerja mereka, supaya biasa mendapatkan penghasilan yang cukup untuk diri sendiri dan keluarganya.

Seseorang bekerja merupakan salah satu cara yang halalan thayiban untuk memperoleh harta (maal) dan hal milik (al-milk) yang sangat dibutuhkan untuk

kehidupan. Dengan kerja orang bisa memperoleh hak milik yang sah sehingga orang lain tidak dapat menganggunya. Kerja juga merupakan aktivitas yg menjadikan manusia bernilai / berguna dimata Allah dan Rasul-Nya, serta dimata masyarakat.

Dalam padangan Islam, kerja bukanlah sekedar aktivitas yang bersifat duniawi, tetapi memiliki nilai transendensi. Kerja merupakan sarana untuk mencari penghidupan serata untuk mensyukuri nikmat Allah yg diberikan (QS. Al-An'am ayat 132.).

﴿١٣٢﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat At-Taubah : ayat 105 yang berbunyi:

﴿١٠٥﴾ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah : 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah i'maluu yaitu kata perintah dari kata kerja 'amila ya'malu. I'maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja.

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat *At-Taubah* : ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا

اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka.) (QS At Taubah: 59)

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi equal pay for equal job, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Dengan upah yang sesuai, kepuasan financial akan terpenuhi. Dengan ruangan kerja yang nyaman, kepuasan fisik akan terpenuhi. Dengan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun pimpinan, kepuasan sosial akan terwujud. Dan dengan ketentraman dalam bekerja maka kepuasan psikologi terpenuhi.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang kinerja, Rasulullah S.A.W bersabda

Ahmad:

حدثنا أبو عامر العقدي عن محمد بن عمار قال سمعت سعيدا المقبورى عن أبي هريرة
رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال خير الكسب كسب يدا العمل غذا
نصح

Artinya: “ *Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).*”

كَانَ – السَّلَامُ عَلَيْهِ – دَاوُدَ اللَّهِ نَبِيَّ وَإِنَّ ، يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ أَنْ مِنْ خَيْرًا قَطُّ طَعَامًا أَحَدٌ أَكَلَ مَا
يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ

Rasullah SAW bersabda: “*Tidaklah seseorang memakan suatu makanan yang lebih baik dari makanan yang ia makan dari hasil kerja keras tangannya sendiri. Karena Nabi Daud ‘alaih salam dahulu bekerja pula dengan hasil kerja keras tangannya.*” (HR. Bukhari no. 2072).

Berdasarkan dari penjelasan mengenai tentang kinerja yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan Kinerja menurut Islam bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah semangat kerja dan pikiran – pikiran yang kreatif dan inovatif dan lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

