

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui saat ini, dunia tengah memasuki era revolusi industri 4.0. atau yang biasa kita kenal dengan revolusi industri dunia ke-empat dimana teknologi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas dan tidak terbatas akibat perkembangan internet dan teknologi digital. Hal ini menyebabkan persaingan semakin ketat dan kompetitif. Ketatnya persaingan usaha, menjadi tuntutan bagi mahasiswa sebagai salah satu sumber daya manusia untuk meningkatkan daya intelektualitas serta diikuti dengan langkah profesionalitas agar dapat berperan aktif dalam persaingan.

Mahasiswa sebagai salah satu sumber daya manusia di dunia kerja harus menyesuaikan dan mengembangkan diri terhadap era revolusi industry 4.0 yang berbasis internet dan teknologi digital. Cara membekali diri terhadap lingkungan yang akan dihadapinya dengan cara membekali diri dengan pendidikan pengetahuan teknologi. Agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang handal dan profesional maka perguruan tinggi diharuskan untuk mempersiapkan para lulusannya dengan baik.

Untuk meningkatkan kualitas, mahasiswa, tidak cukup hanya dengan dibekali teori sains (pengetahuan) saja, tetapi dibekali dengan pengalaman di dunia kerja yang bersifat nyata. Salah satu peningkatan sumber daya manusia khususnya pendidikan perguruan tinggi adalah melalui program Praktik Kerja Lapangan yang merupakan sarana penting bagi pengembangan diri dalam dunia kerja yang nyata.

Kegiatan PKL ini juga melatih kedisiplinan, mental, profesionalitas, ketelitian dan kemandirian yang menjadi bekal diri praktikan untuk dapat turun dalam dunia kerja yang nyata. Sejalan dengan perkembangan era revolusi industry 4.0 yang semakin maju pesat, maka mahasiswa dituntut untuk bekerja mandiri dan mempunyai suatu keahlian atau keterampilan agar mampu bersaing dalam dunia kerja.

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur sebagai salah satu institusi yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan, memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan bertahan di dunia kerja. Oleh karena itu setiap mahasiswa membutuhkan pengalaman yang dapat berguna di dunia kerja. Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur mewajibkan kepada seluruh mahasiswa semester 6 untuk dapat melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan. Program Praktik Kerja Lapangan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memajukan antara teori dan praktik yang dipelajari selama perkuliahan dengan praktik kerja secara nyata di perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Fauzi, 1995 : 207). Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Mulyadi (1997 : 419) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena

organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi. Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan kontribusi untuk menjadikan organisasi sebagai suatu institusi yang unggul di kelasnya.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Dalam tahap perkembangan terkini, penjabaran *balanced scorecard* baik sebagai alat pengukuran kinerja maupun sebagai sistem manajemen strategik dalam berbagai entitas bisnis sudah banyak ditemui. *Balanced Scorecard* kemudian beberapa tahun belakangan ini mulai diterapkan bukan hanya pada entitas yang mencari laba semata, melainkan juga pada entitas *non-profit* termasuk pemerintah. Mulyadi (2001:5) menyatakan bahwa :“Kinerja keuangan yang berjangka panjang tidak dihasilkan melalui usahausaha yang semu (*artificial*). Jika eksekutif bermaksud meningkatkan kinerja keuangan dalam jangka panjang, wujudkanlah melalui usaha-usaha nyata dengan menghasilkan *value* bagi costumer, meingkatkan produktivitas dan *cost-effectiveness* proses bisnis/*intern*, dan meningkatkan kapabnilitas dan komitmen personal. Oleh karena itu, *balanced scorecard* memperluas ukuran kinerja eksekutif ke perspektif *customer*, proses bisnis/*intern*, dan pembelajaran & pertumbuhan, karena diketiga perspektif itulah

usaha-usaha sesungguhnya (bukan usaha semu atau *artificial*) menjanjikan dihasilkannya kinerja keuangan yang berjangka panjang (*sustainable*)”. Pernyataan di atas, didukung oleh Kaplan, et al, (2001 : 63) yang menyatakan bahwa: “kemampuan sebuah perusahaan untuk memobilisasi dan mengeksploitasi aktiva tak berwujudnya menjadi jauh lebih menentukan daripada melakukan investasi dan mengelola aktiva fisik yang berwujud”.

Dengan demikian, *Balanced scorecard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian yang secara cepat, tepat, dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang *performance* bisnis. Pengukuran kinerja dengan *Balanced scorecard* memandang unit bisnis dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis dalam perusahaan, serta proses pembelajaran dan pertumbuhan. Melalui mekanisme sebab akibat (*cause and effect*) perspektif keuangan menjadi tolak ukur utama yang dijelaskan oleh tolak ukur operasional pada tiga perspektif lainnya sebagai *driver* (*lead indicator*).

Dalam kegiatan PKL ini penulis akan melakukan analisis kinerja PT. PLN(Persero) UP3 Yogyakarta menggunakan metode BSC (*Balanced Score Card*) melalui 4 perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pengembangan dan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh *unit* UP3 Yogyakarta.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dari Praktek Kerja Lapangan ini yaitu “Sistem Distribusi Listrik serta Departement Keuangan, SDM, dan Administrasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta ”.

1.3 Tujuan

Dalam melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) tentunya harus mempunyai tujuan. Maksud dan tujuan PKL dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta Area Yogyakarta dan Sekitarnya, antara lain:

1. Untuk mengetahui sistem distribusi listrik PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui berapa skor kinerja yang dijalankan pada PT. PLN (Persero)

UP3 Yogyakarta menggunakan metode *Balanced Scorecard*

3. Untuk mengetahui aspek kinerja yang memenuhi target dalam metode *Balanced Scorecard*
4. Untuk mengetahui aspek kinerja yang tidak memenuhi target dalam metode *Balanced Scorecard*

1.4 Manfaat

Dengan adanya Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini diharapkan dapat mencapai beberapa manfaat, yaitu :

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai syarat kelulusan mata kuliah PKL dan memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Teknik di UPN “Veteran” Jatim ini.
 - b. Mendapatkan pengalaman di dalam dunia kerja nyata.
 - c. Dapat melatih kedisiplinan dan dapat bertanggung jawab.

- d. Memberikan kontribusi terhadap PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta Jateng yang menjadi tempat PKL.
2. Bagi Perguruan Tinggi
 - a. Untuk menjalin hubungan baik antara perguruan tinggi dengan pihak perusahaan.
 - b. Untuk mengembangkan kurikulum mata kuliah dengan kebutuhan dunia kerja.
 3. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan perguruan tinggi.
 - b. Mampu melihat kemampuan yang dimiliki mahasiswa Praktek Kerja Lapangan, sehingga akan lebih mudah untuk perencanaan peningkatan di bidang KSA.
 - c. Merupakan bahan pertimbangan bagi perusahaan sehingga dengan adanya informasi sistem distribusi listrik serta evaluasi kinerja berdasarkan metode BSC (*Balanced Score Card*) pada PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan mengenai latar belakang Praktek Kerja Lapangan (PKL), ruang lingkup, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan produk yang dibuat oleh perusahaan dan teori yang berhubungan dengan sistem produksi serta tugas khusus yaitu keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB III SISTEM DISTRIBUSI LISTRIK

Bab ini berkaitan tentang penjelasan mengenai sistem distribusi daya listrik merupakan bagian dari sistem tenaga listrik. Sistem distribusi ini berguna untuk menyalurkan tenaga listrik dari sumber daya listrik besar (*bulk power source*) sampai ke konsumen

BAB IV TUGAS KHUSUS EVALUASI KINERJA BERBASIS METODE BSC

Bab ini membahas tentang khusus laporan praktek kerja lapangan, khususnya pembahasan tentang evaluasi kinerja menggunakan metode BSC(*Balanced Score Card*) di PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.

BAB V PEMBAHASAN

Berisi tentang membandingkan antara teori dan kenyataan dilapangan dari sistem produksi dan tugas khusus.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil praktek kerja lapangan secara keseluruhan penulis kepada pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN