BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN
UNIKOM

2.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak masa penjajahan Belanda sampai permulaan tahun 1942 di Indonesia telah dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyadiakan tenaga listrik, baik milik Pemerintah, Daerah Otonom (Gemente) maupun Swasta ataupun Patungan antara Pemerintah dan Swasta.

Di Jawa Barat (khususnya kota Bandung) perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum, yaitu Bandoeng Eectriciteit Maatschappij (BEM), yang berdiri pada tahun 1905. pada tanggal 1 Januari 1920 berdirilah Perusahaan Perseroan Gemeenschappelijk Ekectriciteit Bedrijf Voor Bandoeng (GEBEO) yang menggantikan BEM dengan Akte Pendirian Notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen-Nomor 213 tanggal 31 Desember 1919.

Pada masa penjajahan Jepang (1942-1945), pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigya Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja diseluruh pulau Jawa.

Setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, di Indonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari Pemerintah Hindia Belanda. Tahun 1957 merupakan titik tolak dan awal dari pengelolaan dan penguasaan perlistrikan di seluruh Indonesia yang dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia, karena pada tahun tersebut dimulai adanya Nasionalisaai Perusahaan Asing di Indonesia. Maka

pada tanggal 27 Desember 1957 GEBEO diambil alih oleh Pemerintah RI yang dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah No. 86 tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1959 tantang Penentuan Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda yang pada tahun 1961 berdasarkan Penentuan Peraturan Pemerintah No. 67 tahun 1961 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPI-PLN), sebagai wadah kesatuan Pimpinan PLN. Kemudian istilah PLN Bandung diganti dengan nama PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat kecuali DKI Jaya dan Tangerang.Susunan BPUPLN ditetapkan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. Menteri.15/1/20 tanggal 20 Mei 1990. BPUPLN terdiri atas 4 (empat) eksploitasi, yaitu :

- Eksploitasi I sampai X menguasai dan mengelola Pembangkit dan Penyaluran Pendistribusian Listrik di luar wilayah Jawa Barat.
- Eksploitasi XI sampai XII menguasai dan mengelola pendistribusian listrik di wilayah Jawa Barat dan Jakarta Raya
- Eksploitasi XII menguasai dan mengelola pembangkit dan mendistribusikan listrik untuk wilayah Jawa Barat melalui sector-sektor Jakarta, Bogor, Priangan dan Cirebon
- Eksploitasi XIV khusus menguasai dan mengelola perusahan gas di seluruh Indonesia

Oleh karena BPUPLN disisn mencakup pula perusahaan gas yang mana dalam hal ini kurang tepat, maka berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja No. 9/Pert/64 tanggal 28 Desember 1964, BPUPLN dibebaskan

dan sekaligus mendirikan Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang masing-masing direksinya terpisah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972 Perusahaan Umum Listrik Negara, menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Berdasarkan Peraturan Menteri PUTL No. 013/PRT/1957 tanggal 18 September 1975 tentang organisasi dan tata kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja di daerah. Kemudian berdasarkan Pengumuman PLN Exploitasi XI Nomor 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 tentang pengalihan bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi Perusahaan Persero(PERSERO), maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) dengan sebutan P.T. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT sejak tanggal 30 Juli 1994 sesuai akte pendirian.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1872 tersebut, maka ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1970 sepanjang mengenai Anggaran Dasar PLN dinyatakan tidak berlaku lagMelalui Surat Keputusan PT.PLN (Persero) Nomor 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat diubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat. Kemudian, melalui Surat Keputusan PT. PLN (Persero) nomor : 120.K/010/DIR/2002 tanggal

27 Agustus 2002, PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN hingga saat ini.

2.2. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan landasan organisasi untuk menentukan pembagian tugas tangungjawab, dan pelimpahan wewenang secara jelas sehingga kordinasi struktural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan Unit Kepegawaian di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten berdasarkan No. 035.K/021/GM.DJBB/2004 tanggal 29 Maret 2004 adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2

Struktur Organisasi Unit Kepegawaian

2.3. Deskripsi Jabatan

Berikut ini akan diuraikan tugas dan wewenang masing-masing dari bagian SDM dan Organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten :

1. **Manajer Organisasi & SDM**

   Bertanggung jawab atas tersedianya SDM yang berkualitas serta kompeten dalam bidang tugasnya melalui rekruitmen, pembinaan, dan pengembangan SDM secara komprehensif dan terencana serta pengembangan organisasi sesuai kebutuhan dan menjamin terselenggaranya analisis jabatan dan evaluasi jabatan, administrasi remunerasi dan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja.

   Kebebasan bertindak/wewenang :

   - Merekomendasikan pola pengembangan organisasi
   - Merekomendasikan pola pengembangan karir
   - Merekomendasikan pola pengembangan SDM
   - Melaksanakan administrasi SDM dan kesejahteraan
   - Melaksanakan pengadaan SDM
   - Melaksanakan pengembangan manajemen SDM

2. **Deputi Manajer Administrasi SDM**

   Bertanggung jawab atas terlaksananya pengelolaan penghasilan dan emolumen, kesejahteraan dan kesehatan pegawai serta pensiunan, dan system pengelolaan data pegawai yang *up to date* dan penyajian informasi SDM yang akurat serta pembinaan K3.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Mengelola administrasi penggajian dan emolumen pegawai.
- Mengelola administrasi perpajakan.
- Mengelola administrasi kesejahteraan dan kesehatan pegawai dan pensiunan serta pengendalian biayanya.
- Mengelola data pegawai yang *up to date* dan penyajian informasi SDM yang akurat.
- Membuat laporan kekuatan SDM.
- Melaksanakan KKB, menjalin hubungan kerja dengan Serikat Pekerja.
- Pencetakan keputusan yang berkaitan dengan Mutasi pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai.
- Mendistribusikan hasil kinerja SDM.
- Melaksanakan pembinaan K3 dan administrasinya.

3. Supervisor Tata Laksana SDM

Bertanggung jawab atas kelancaran administrasi pengelolaan SDM.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Mengelola seluruh berkas data pegawai PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.
- Menyiapkan penerbitan keputusan yang berkaitan dengan SDM sesuai dengan kewenangan.
- Melaksanakan KKB dan menjalin hubungan kerja dengan Serikat Pekerja..

- Mendistribusikan hasil kinerja pegawai.
- Membuat laporan tentang kekuatan sumberdaya manusia..
- Memonitor pelaksanaan cuti pegawai (kantor UBD).
- Menyiapkan data mutasi pegawai dan keluarga untuk keperluan up dating database SDM.

4. Supervisor Kesejahteraan SDM

Bertanggung jawab atas pengelolaan penghasilan dan emolumen pegawai serta pengelolaan kesehatan pegawai dan pensiunan.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Melaksanakan pengelolaan gaji, emolumen (kantor UBD).
- Melaksanakan pengelolaan perawatan kesehatan pegawai dan pension serta mengendalikan biayanya (kantor UBD).
- Melaksanakan administrasi perpajakan/PPH 21 (kantor UBD).
- Melaksanakan pengelolaan pakaian dinas.
- Melaksanakan pembayaran tunjangan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja (kantor (UBD).

5. Supervisor Kesehatan & Keselamatan Kerja K3

Bertanggung jawab atas pelaksanaan K3.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Menyiapkan sistem dan prosedur pelaksanaan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja).
- Evaluasi pelaksanaan K3 pada unit-unit pelaksanaan.
- Menyiapkan kelengkapan administrasi kecelakaan kerja (kantor UBD).

- Mengkoordinir pihak-pihak terkait untuk kepentingan pengelolaan K3.
- Menyusun kebutuhan perlengkapan dan peralatan K3.
- Membuat laporan berkaitan dengan K3.

6. Sistem Informasi SDM (Kepakaran)

Bertanggung jawab atas penyajian informasi sumberdaya manusia sesuai keperluan manajemen.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Menyiapkan data-data informasi SDM sesuai keperluan manajemen.
- Menyampaikan informasi SDM sesuai keperluan manajemen.
- Mengembangkan metode penyampaian informasi SDM.
- Mengembangkan system informasi SDM berkaitan dengan pengembangan SDM.
- Mengembangkan system terpadu di bidang SDM.
- Mengelola data base SDM.

7. Deputi Manajer Pengembangan SDM

Bertanggung jawab atas terlaksananya pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten melalui jenjang karir yang jelas.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Merekomendasikan rencana diklat untuk masing-masing jenjang jabatan (diklat berjenjang).
- Merekomendasikan program pelaksanaan DIKLAT serta mengevaluasi hasil pelaksanaannya. (untuk SDM wewenang UBD).

- Merekomendasikan program pembekalan SDM yang akan memasuki masa purna tugas.
- Merekomendasikan kebutuhan diklat sesuai kebutuhan organisasi baru melalui Training Need Analysis (TNA).
- Merekomendasikan peta SDM berdasarkan kompetensinya melalui Assessment Centre atau psikodata.
- Merekomendasikan perencanaan alih tugas pegawai baik untuk keperluan rotasi, promosi maupun demosi yang mengacu pada kompetensi (untuk SDM kewenangan UBD).
- Merekomendasikan rencana pengembangan karir pegawai melalui pola karir yang baku.
- Menyusun anggaran biaya pegawai.

8. Perencanaan Diklat (Kepakaran)

Bertanggung jawab atas terlaksananya pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang mengacu pada tuntutan organisasi maupun kompetensi, melalui system training yang terstruktur, maupun capacity cuilding.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Menyusun keperluan training bagi sumberdaya manusia yang menjadi kewenangan General Manajer.
- Mengkoordinasi pelaksanaan training (untuk SDM yang menjadi kewenangan GM).

- Menyusun jadwal pelaksanaan training untuk SDM yang menjadi kewenangan GM.
- Mengevaluasi training yang sudah dilaksanakan dan menyiapkan tindakan follow-up nya.
- Menyusun anggaran training untuk SDM kewenangan GM dan bersama dengan unit menyusun anggaran training untuk SDM kewenangan unit.

9. Pengembangan Karir (Kepakaran)

Bertanggung jawab atas terlaksananya pengembangan sumberdaya manusia sesuai kopetensi melalui system karir yang jelas.

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Merekomendasikan potensi pegawai berdasarkan kompetensi yang disyaratkan organisasi.
- Merencanakan dan melaksanakan program mutasi, promosi dan rotasi sesuai kewenangan yang mengacu pada kompetensi.
- Menyusun optimalisasi SDM sesuai kompetensinya masing-masing (sesuai kewenangan).
- Menyusun rencana pengembangan karir SDM.
- Menyiapkan juklak Keputusan PLN Pusat yang berkaitan dengan SDM.
- Menyiapkan system dan prosedur kerja.
- Menyusun anggaran biaya pegawai.

10. Manajemen SDM (Kepakaran)

Bertanggung jawab atas pengembangan system sumberdaya manusia (Human Resource System).

Kebebasan bertindak/wewenang :

- Menyiapkan perencanaan tenaga kerja (man power planning).
- Menyiapkan system perekrutan dan out sourcing SDM.
- Menyiapkan system pengembangan karir (carier path).
- Menyiapkan system pengembangan dan pemberdayaan SDM.
- Menyiapkan system rencana suksesi jabatan.
- Merekomendasikan system training berjenjang.
- Merekokmendasikan pola pengembangan organisasi.
- Merekomendasikan rencana kebutuhan sumberdaya manusia.
- Merekomendasikan serta mengevaluasi formasi jabatan dan formasi tenaga kerja.
- Merekomendasikan peringkat unit.
- Melaksanakan analisa dan evaluasi jabatan.
- Mengevaluasi dan memperbaiki sistem reward, kompensasi dan renumerasi.
- Menyiapkan peraturan-peraturan bidang SDM dan pembentukan Tim.

2.4. Aspek Kegiatan Perusahaan

Sebelum kita mengetahui mengenai aspek-aspek kegiatan perusahan, ada baiknya kita mengetahui dulu mengenai maksud dan tujuan PLN, misi yang diemban, visi perusahan dan wilayah kerja PLN

Misi yang diemban

Sejalan dengan maksud dan tujuan tersebut PT PLN mengemban misi :

- Fungsi bisnis atau memupuk keuntungan

  Sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan kaidah bisnis yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangannya dalam jangka panjang

- Fungsi social atau agen pembangunan

  Sebagai pelaksana pembangunan, melakukan kegiatan baik yang bersifat program pembangunan sebaimana layaknya maupun yang bersifat social dan merintis dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat sekalipun kegiatan tersebut tidak mendatangkan keuntungan bagi perusahaan

Visi Perusahaan

Abad ke 21 yang semakin dekat diwarnai dengan perubahan yang semakin cepat menuntut kompetisi yang semakin cepat persaingan tidak lagi terbatas dengan perusahaan sejenis dalam negeri melainkan juga harus mampu menghadap persaingan global. Oleh karena itu, sebagai perusahaan PLN memiliki visi ke depan, maju, modern dan mandiri.

Maju :Dengan pengertian harus mempunyai wawasan bisnis yang mencerminkan unsure kompetetif, efesien, dan produktif

Modern :Memanfaatkan tehnologi maju untuk mendukung efesiensi dan efektivivtas kerja

Mandiri :Mampu menentukan arah-arah kebijakan untuk melaksanakan misi ynag diembannya

Dengan wawasan tersebut PLN akan survive mengahdapi tantangan masa depan. Berdasarkan visi di atas, PLN menyusun rencana dan strategi jangka menengah dan Jangka Panjang. Rencana secara bertahap direalisasikan melalui rencana jangka pendekdalam wujud Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) setiap tahun anggaran.

Wilayah Kerja

PLN Distribusi adalah satuan kerja administrasi yang tidak memiliki fasilitas pembangkitan dan transmisi. Unit ini 'membeli' energinya dari unit PLN lainnya yang diterima di Out Going Gardu Induk (GI), seluruh pulau Jawa yang menyerap hamper 80% volume penjualan tenaga listrik seluruh Indonesia dikelola oleh 4 PLN Distribusi yang berfungsi sebagai unit koordinatif. Salah satu distribusi tesebut adalah PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat.

PT PLN Distribusi Jawa BArat memiliki wilayah kerja yang meliputi seluruh Jawa Barat kecuali Tangerang dan luas daerah 42.404.36 km2 dan terdiri dari 23 pemerintah Daerah Tingkat II yang meliputi 6.353 Desa dan jumlah penduduk mencapai 23.644.614 jiwa.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dalam melaksanakan kegiatannya memiliki 13 cabang yang tersebar di seluruh Jawa Barat, 2 bengkel dan 1 unit Pengatur Distribusi yang dibantu oleh 19 rayon/ranting, II Sub Ranting, 147 Kantor Jaga dan dibantu oleh 1057 Payment Point.

Adapun fungsi pokok dalam melakukan kegiatannya, terbagi atas :

- BIDANG PERENCANAAN, tugasnya :

  Merumuskan rencana korporat distribusi, pengembangan system distribusi, kebutuhan investasi, penyajian data dan informasi serta melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja distribusi

- BIDANG KONTRIBUSI, TUGASNYA :

  Mengkoordoinasikan, mengatur, mengendalikan dan mengarahkan kegiatan konstruksi sesuai dengan kebijakan perusahaan

- BIDANG PENGUSAHAAN, tugasnya :

  Merencanakan, mengendalikan dan membina pengoperasian dan memlihara sarana pendistribusian tenaga listrik, pelayanan kepada calon pelanggan dan listrik pedesaan dalam rangka peningkatan penjualan tenaga listrik secara optimal

- BIDANG KEUANGAN , tugasnya :

  Menyususn dan memantau pendapatan dan belanja, mengelola keuangan dan akuntansi pengusahaan pembangunan dan penugasan sarana pendistribusian, membina tata usaha langganan dan penjualan tenaga listrik serta menyususn laporan keuangan

- BIDANG KEPEGAWAIAN DAN ADMINISTRASI, tugasnya :

  Mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan pengeloalaan sumberdaya manusia, kesekretarisan, keamanan dan keselamatan kerja serta pelayanan hokum dan hubungan dalam rangka menunjang pencapaian sasaran perusahaan