BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA PRAKTEK

UNIKOM

3.1. Bidang Pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek

Dalam Kerja Praktek penulis di tempatkan pada bagian sumber daya manusia (SDM), khususnya dibagian Program Pendidikan dan Pelatihan.

3.2. Teknis Pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek

Seperti yang telah dikemukakan dalam Bab Pendahuluan, penulis melaksanakan Kerja Praktek di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pertengahan juli sampai pada pertengahan Agustus tepatnya pada tanggal 13 Juli s/d 13 Agustus yang dimulai pada pukul 07.00 s/d pukul 15.00.

Adapun teknis pelaksanaan dapat dibagi menjadi :

1. Menurut waktu

   a. Pagi Hari (07.00-12.00)

      Pada pagi hari penyusun melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat membantu dan memeriksa data-data kepegawaian yang telah mengalami penilaian pelaksanaan pekerjaan dan mencatat ke dalam kartu-kartu pegawai. Mengenai pencatatan pegawai yang melaksanakan pendidikan dan latihan kemudian dimasukan kedalam biodata pegawai. Selain itu juga melakukan kegiatan yakni memberi Nomor urut abjad nama pegawai guna memudahkan dalam pencarian bila suatu waktu diperlukan.

b. Siang hari (12.30-15.00)

Pada waktu ini, penyususn gunakan untuk menanyakan, tentang pendidikian dan pelatihan yang telah dilaksanakan di kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Sedangkan teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penyususan laporan ini, adalah :

1. Melakukan Tanya jawab dengan para pegawai secara langsung
2. Penyusunan melakukan pekerjaan setelah mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dan dibimbing oleh para pegawai
3. Liberary Research

   Studi ini digunakan untuk memperoleh bahan-bahan yang mempertegas tentang permasalahan yang diteliti yaitu mempelajari buku-buku guna menemukan berbagai teori yang erat kaitannya dengan Pendidikan dan Pelatihan.
4. Field Research

   Studi ini merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang diperoleh dari arsip, dokumen, laporan dan catatan lain yang berhubungan dengan :

   - Observasi

     Dengan teknik ini penyususn mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan gambaran dan informasi dari masalah
   - Wawancara

Adalah tehnik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan beberapa karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

3.3. Pembahasan Hasil Pelaksanaan Kuliah Kerja Peraktek

Dalam pembahasan ini penulis akan menguraikan namun, dengan keterbatasan data yang diambil di perusahaan karena sulit menemui pembimbing di perusahaan, hasil dari Kerja Peraktek yang dilaksanakan dikantor PLN yang antara lain mengenai pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu cara yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk mengisi kebutuhan organisasi PT PLN dalam upaya mengembangkan Sumber daya Manusianya telah menyediakan Program Pendidikan dan Latihan sejak tahun 1973.

Program pendidikan dan latihan tersebut disamping dikembangkan dengan kemampuan sendiri, juga dilakukan bekerja sama dengan intitusi lain.

3.3.1 Tujuan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan di PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

adalah untuk membangun dan memelihara komfetensi pegawai serta tujuan dari pendidikan dan latihan ini antara lain untuk perusahaan senantiasa dapat mempunyai pegawai yang memiliki komfetensi sesuai tuntutan jabatannya dan mempunyai komitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya didalam bekerja diperusahaan, pegawai dapat mengoptimalkan potensi dirinya didalam berkalir di perusahaan dan Pegawai dapat memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang diperlukannya untuk masa pensiunnya.

Secara garis besarnya tujuan pendidikan dan latihan secara luas dikelompokan kedalam 5 bidang antara lain:

- Memuthahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi melaui pelatihan, pelatihn memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan seringkali seseorang karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi **"Job Competent"** yaitu mampu mencapai output dan standard kualitas yang di harapkan.
- Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan Sumber daya, kelangkaan dalam Sumber daya financial dan Sumber Daya teknologis manusia dan kelimpahan permasalahan Finansial manusia dan teknologi.
- Mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengembangkan kemampuan profosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam.
- Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, program orientasi dapat mengurangi kecemasan karyawan, menghemat waktu penyelia dan rekan kerja, mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan menciptakan pengharapan pekerjaan yang realistis.

- Pelatihan berperan sangat besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Beberapa manfaat nyata yang dihubungkan dengan Pelatihan dan Pengembangan adalah:
  - Meningkatkan kuantitas dan kualitas Produktivitas
  - Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
  - Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
  - Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan Sumber Daya Manusia .
  - Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
  - Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Program Pendidikan dan Pelatihan yang efektip adalah bantuan yang penting dalam perencanaan karier dan dipandang sebagai penyembuh penyakit organisasi. Untuk lebih meningkatkan kegiatan di PT PLN maka kegiatan operasionalnya lembaga ini didukung oleh 3 unit pendidikan dan pelatihan,UDIKLAT masing-masing dicibogo, Jabar, Slipi, dan Ancol Jakarta.

- Secara operasionalnya Udiklat Cibogo menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan bidang pusat listrik tenaga diesel PLTD, tranmisi dan distribusi serta pengukuran dan peneraan.
- Undiklat Slipi membidangi administrasi dan manajemen.

- Udiklat Ancol bidang pusat listrik tenaga uap (PLTU) dan pusat tenaga Gas (PLTG).

Seiring dengan pesatnya perkembangan PLN, maka menjelang akhir tahun 70 an badan ini melakukan perubahan stuktur Organisasi, yang implikasinya berdampak kepada perubahan lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi pusat pendidikan dan latihan (Pusdiklat) yang selanjutnya berbentuk beberapa UDIKLAT seperti:

- Udiklat Pandaan (1976) menangani pendidikan dan pelatihan bidang PLTD, tranmisi dan distribusi tenaga listrik, serta peneraan dan pengukuran energi listrik pada tahun itu juga udiklat Ujung Pandang dibentuk dengan focus pelayanan jasa diklat yang tak berbeda.
- Udiklat Tuntungan (1980) dalam bidang PLTD dan distribusi tenaga listrik serta peneraan dan pengukuran energi listrik.
- Udiklat Maninjau (1985) selain PLTD juga menangani distribusi tenaga listrik.
- Udiklat saguling (1983) dalam bidang PLTA
- Udiklat Suralaya (1989) memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan di bidang pembangkit tenaga listrik dan tenaga termasuk PLTU, PLPT dan PLTG.
- PLTGU unit ini pengganti udiklat Tanjung Priuk karena fungsi dan orientasinya berubah menjadi tempat produksi peralatan Bantu pendidikan dan pelatihan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi intruktur.

- Udiklat Semarang (1991) dibidang proteksi pada system pembangkitan, tranmisi dan distribusi tenaga listrik serta elektronika pengaturan operasi system penyediaan listrik dan pekerjaan jaringan dalam bertegangan. Unit ini juga merupakan pengganti Udiklat ancol yang lokasinya digunakan sebagai pusat listrik tenaga uap dan gas.
- Udiklat Banjar Baru (1994) telah menangani bidang distribusi tenaga listrik dan administrasinya dan bersama denagn ini, juga terbentuk udiklat Palembang dan Udiklat Jaya pura yang bergerak dalam bidang yang sama. Sedangkan pembentukan udiklat teknologi ketenaga listrikan di Jakarta lebih diarahkan untuk menyediakan tenaga ahli dan trampil yang setara pendidikan D3 & SI jurusan teknik mesin & listrik dan dikhususkan pemdidikan tenaga SI menjadi tenaga spesialisasi setara S2 bekerja sama dengan Universitas Negeri.

3.3.2 Jenis Program Pendidikan dan Pelatihan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Sehubungan dengan diadakannya program Pendidikan dan Pelatihan mempunyai beberapa jenis adalah sebagi berikut:

1. Jenis Pendidikan dan pelatihan menurut kegunaannya

Sehubungan akan diadakannya pendidikan dan pelatihan maka terlebih dahulu menentukan jenis pendidikan dan pelatihan menurut kegunaanya adalah:

A. Pendidikan dan pelatihan pengadaan antara lain:

a) Pendidikan dan pelatihan pengadaan adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk memperoleh pegawai-pegawai baru, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

b) Pendidikan dan pelatihan bersama merupakan program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan bekerja sama dengan lembaga-lembaga formal, tujuannya adalah membantu dunia pendidikan didalam negeri, dengan memberikan kesempatan melaksanakan praktek kerja bagi siswa-siswanya,berbagi informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan dunia pendidikan disamping untuk memperoleh pegawai-pegawai yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

c) Pendidikan dan pelatihan prajabatan merupakan program program pendidikan dan peltihan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta-pesertanya sebagai calon-calon pegawai diperusahaan.

d) Sesuai dengan kegunaannya, pendidikan dan pelatihan ini meliputi program-program diantaranya:

a) Pengenalan Perusahaan

b) Pembidangan

c) Permagangan (on the job training) sesuai proyeksi jabatan pertamanya di perusahaan.

B. Pendidikan dan pelatihan pembinaan antara lain:

a) Pendidikan dan pelatihan pembinaan merupakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan memelihara kinerja pegawai pada jabatannya.

b) Kegunaan pendidikan dan pelatihan ini bersifat wajib dan ditujukan untuk pegawai-pegawai tertentu yang memerlukan.

c) Diluar bentuk-bentuk pendidikan dan pelatihan yang diprogram secara khusus, salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan pembinaan yang sangat diutamakan di Perusahaan adalah pembimbingan di tempat kerja secara langsung oleh atasan, meskipun sifat dan cara penyelenggaraanya lebih bersifat informal.

C. Pendidikan dan pelatihan pengembangan antara lain:

a) Pendidikan dan pelatihan pengembangan merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan seseorang pegawai pada penugasan barunya, didalam maupun diluar perusahaan.

b) Sesuai dengan maksudnya kepersertaan pegawai pada pendidikan dan pelatihan ini harus didasari oleh suatu rencana penugasan pada jabatan yang baru.

D. Pendidikan dan pelatihan pelepasan antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan pelepasan merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk memberikan bekal masa pensiunnya.

b. Sesuai kegunaanya, pendidikan dan pelatihan ini tidak bersifat wajib, terbuka bagi pegawai yang mendekati masa pensiunya, dan didasarkan kepada minat pegawai yang bersangkutan

2. Jenis program pendidikan dan pelatihan berdasarkan pola penyelenggaraan

Berdasarkan pola penyenggaraannya jenis pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

A. Pendidikan dan pelatihan Inti antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan inti merupakan bagian utama dari pendidikan dan latihan pengembangan sebagaimana dimaksud. Yang diselenggarakan untuk menstandarisasi kompetensi dasar yang bersifat umum dari pada calon pemangku jabatan di perusahaan.

b. Keberhasilan seseorang pegawai didalam mengikuti sesuatu pendidikan dan peltihan inti, ditandai dengan pemberian sertifikat kelulusan dan sesuai dengan kegunaanya pendidikan dan pelatihan ini bersifat wajib disusun secara berjenjang mengikuti jenjang-jenjang jabatan.

B. Pendidikan dan pelatihan fungsional antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan fungsional merupakan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan keterampilan dan sikap yang diperlukan pada fungsi-fungsi tugas tertentu, seperti: pembangkitan, penyaluran, distribusi, keuangan,administrasi.

b. Pendidikan dan pelatihan fungsional dapat bersifat wajib apabila dirangkaikan dengan pendidikan dan pelatihan inti yang diberikan

sebelumnya merupakan suatu pendidikan dan pelatihan Pengembangan dan sebagai pendidikan dan pengembangan Pembinaan.

C. Pendidikan dan pelatihan penunjang antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan penunjang merupakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk menyegarkan kembali pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai pada bidang-bidang kompetensi yang sifanya menunjang seperti hanya interpersonal skill, teknik negosiasi, teknik presentasi, teknik memimpin rapat.

b. Pendidikan dan pelatihan ini bersifat wajib dan ditujukan untuk untuk pegawai-pegawai tertentu yang memerlukan.

D. Pendidikan dan pelatihan Individu antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan individu adalah pendidikan dan pelatihan umum yang dilaksanakan oleh pegawai secara dikelola, dengan dukungan pembiayaan dari perusahaan, sesuia kondisi yang disepakati bersama oleh Persusahaan dan pegawai yang bersangkutan.

b. Pendidikan dan pelatihan bersertifikat (ijasah, brevet,dan sebagainya) yang diselenggarakan bagi masyarakat umum, yang diselenggarakan oleh intitusi yang dipilih oleh Perusahaan.

c. Pendidikan dan pelatihan individu sebagaimana murni berasal dari diri pegawai yang bersangkutan, atau didorong oleh suatu tawaran dari Perusahaan dan atas persetujuan dari Perusahaan.

E. Pendidikan dan pelatihan pemagangan antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan pemagangan merupakan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan wawasan kepada calon pemangku jabatan, dengan memberikan kepada yang bersangkutan kesempatan untuk melaksanakan secara praktek , tugas, tanggungjawab dan kewenangan yang terkait dengan jabatan yang diproyeksikan untuk dirinya.

b. Pendidikan dan pelatihan ini berbentuk penugasan sebagai pelaksana harian, job agssigment tertentu, penunjangan sebagai wakil dan mengikutkan pada rapat-rapat.

3.3.3 Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan antara lain:

A. Perencanaan

a. Perencanaan pendidikan dan pelatihan di Perusahaan meliputi kegiatan-kegiatan:

a) Setiap program pendidikan dan pelatihan di Perusahan harus didasari kebutuhan yang jelas.

b) Indentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan di sesuatu unit melibatkan

- Setiap atasan diewajibkan mengindentifikasi dan merekomendasikan kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai di unit kerjanya kepada manajemen, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja unit yang dipimpinnya.

- Pegawai dapat mencalonkan diri sendiri untuk mengikuti sesutu program pendidikan dan latihan tertentu baik untuk menungkatkan kinerja pada jabatanya maupun guna mengembangkan karir dirinya , sesuai mekanisme yamg berlaku.
- Manjemen berkewajiban mengindentifikasi yang optimal mendukung pencapaian sasaran usaha unit.

c) Penentuan kebutuhan pendidikan dan pelatihan perlu mempertimbangkan sumber informasi seperti:

- Perencanaan karir yang telah disetujui oleh pejabat yang berwenang.
- Rekomendasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pada dokumen penilaian unjuk kerja Pegawai.
- Rencana pengembangan usaha Perusahaan.
- Program tata ulang proses bisnis (business process re-engineering).
- Perkembangan teknologi.
- Riwayat pendidikan dan pelatihan dan data kepegawaian lainnya.

b. Penyusunan Program

a) Setiap program pendidikan dan pelatihan diperusahaan harus mempunyai sasaran, materi dan metoda penyelenggaraan yang tertentu.

b) Penetapan sasaran pendidikan dan harus memenuhi kriteria harus merujuk kepada hasil indentifikasi kebutuhannya.

c) Materi pendidikan dan latihan harus fokus kepada pemcapaian sasaran pendidikan dan pelatihan yang telah ditetapkan.

d) Metoda penyelenggaraan pendidikan dan latihan harus diupayakan untuk dapat menujang pencapaian sasaran pendidikan dan pelatihan secara efektif dan efisisen.

c. Penyiapan anggaran pedukungnya

a) Kegiatan pendidikan dan pelatihan di Perusahaan pada dasarnya harus didukung RKA (rencana kas anggaran).

b) Penyusunan RKA disetiap unit harus mempertimbangkan kebutuhan pendidikan dan pelatihan di unit kerja yang bersangkutan, termasuk sub unit yang dinaunginya.

B. Penyelenggaraan

a. Penyelenggaraan utama pendidikan dan latihan di Perusahaan adalah JASDIK (jasa pendidikan dan pelatihan)

b. Sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan yang utama di Perusahaan, JASDIK berkewajiban untuk:

a) Secara bertahap menjadikan setiap unit pendidikan dan pelatihan (UDIKLAT) yang dikelolanya sebagai "training center" sekaligus sebagai "fasiliator knowledge management" untuk satu atau beberapa bidang tertentu.

b) Mengantisifasi setiap kebutuhan pendidikan dan pelatihan unit-unit di seluruh jajaran Perusahaan, dengan menyediakan jasa-jasa pendidikan dan latihan secara tepat waktu, tepat sasaran, dan tepat biaya.

c. Dalam hal ini JASDIK belum dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dan pelatihan dari sesuatu unit, JASDIK berkewajiban untuk merekomendasikan penyelenggarakan jasa pendidikan dan pelatihan oleh intitusi lain, termasuk penyelenggaraan swakelola oleh unit yang bersangkutan.

d. Berdasarkan kaidah optimasi, setiap unit di Perusahaan dapat mengusulkan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan secara swakelola.

e. Untuk menyederhanakan birokrasi, usulan sebagaimana dituangkan RKA.

f. Dalam hal diperlukan, Perusahaan mewajibkan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas di bidang pendidikan dan pelatihan baik dalam bentuk penyusunan program, penyusunan materi dan pengajaran.

g. Penugasan seseorang pegawai pada sesuatu program pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan tugas kedinasan.

3.3.4 Evaluasi pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Sehubungan telah dijalankannya pendidikan dan pelatihan maka adanya evaluasi yang di laksanakan oleh PT PLN sesuai dengan masing – masing antara lain:

a. Evaluasi tiap-tiap pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh masing-masing pihak sesuai dengan keterlibatannya didalam indentifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan sebagaimana di maksud.

b. Evaluasi pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan dilakukan oleh Manajemen

c. Manajemen berkewajiban untuk mengambil langkah tindak lanjut yang diperlukan atas hasil evaluasi sebagaimana dimaksud.

d. Manajemen berkewajiban untuk menyusun laporan pengelolaan pendidikan dan pelatihan di unitnya sesuai ketentuan yang berlaku.

e. Manjemen mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan di unitnya terdokumentasikan dengan benar dan sbaik, termasuk dalam hal ini adalah pemutakhiran biodata pegawai menyangkut riwayat pendidikannya.

f. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan tidak otomatis memiliki dampak langsung terhadap peningkatan karir dpenghasilan.

g. Dampak langsung dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berupa peningkatan kompetensi yang berwujud peningkatkan pengetahuan, keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku.

h. Kinerja pegawai didalam mengikuti sesuatu program pendidikan dan pelatihan dapat diperhitungkan didalam penilaian kinerja.

3.3.5 Ketentuan peralihan pendidikan dan pelatihan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Supaya kegiatan terlaksana dengan baik maka diadakannya ketentuan peralihan pendidikan dan pelatihan antara lain:

a. Program pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan dan dilaksanakan sebelum keputusan ini setiap dilaksanakan sesuai ketentuan terdahulu.
b. Program pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan sebelum keputusan ini dan dilaksanakan pada atau setelah berlakunya keputusan ini dilaksanakan sesuai ketentuan terdahulu sepanjang tidak bertentangan dengan keputusan ini.

Sebagai pembina pelaksanaan kebijakan ini Direksi menunjuk, Pejabat setingkat dibawah Direksi di Kantor Pusat Perusahaan dan masing-masing Permimpin unit untuk seluruh wilayah kerja unit yang bersangkutan.

Batasan kewenangan pengelolaan. pendidikan dan pelatihan di tiap-tiap unit diatur dan ditetapkan tersendiri oleh Pemimpin unit yang bersangkutan.