BAB II

RUANG LINGKUP PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT PLN (Persero)

Pada tahun 1917, Biro Tenaga Air *(waterkracht Bureun)* dan Jawatan Perkereta Apian Negara *(Staal Forwagen)* dan Perushaan-perusahaan Negara *(Government Bedrijeast)* diubah menjadi Jawatan Tenaga Air dan Listrik *{Diens Voor Waterkracht, and Electricteit),* oleh jawatan ini dimulai dengan politik kelistrikan sehingga penggunaan secara ekonomis mungkin dari sumber-sumber tenaga air yang tersedia- Jawatan ini tidak hanya mengurus pemberian lisensi-lisensi untuk tenaga air dan listrik, tetapi mengawasi pula pelaksanaan instalasi-instalasi dari lisensi-lesensi tersebut di seluruh indonesia.

Pada tahun 1906 didirikan PLTA Pakar, pada aliran Cikapundung dengan kapasitas teipasang 800 KW, dengan Maskapai Listrik Bandung (*Bandung Eleclricities Maatscahappi)* sebagai langkah awal untuk pengoperasian energi listrik dengan menggunakan tenaga air.

Pada tahun 1920 Perusahaan Listrik Umum Bandung dan sekitamya *(Gemcenshappelijk Eleclricilieitsbedrij Bundung En Ommstreken)* mengambil alih PLTA pakar di Bandung dan PLTA Cijendil di Cianjur. Selanjutnya bekerjasama dengan Perusahaan-perusahaan Listrik Negara untuk pemberian listrik pada konsumcn Direksi Bagian Swasta dikelola oleh *NV. Maintz dan Co.*

Pada tahun 1934 *Dients voor waterkracht,* and *Electricteit* (WE) selanjutnya diubah menjadi *Electiciteaits Wezen* (EW) pada tahun 1923

Perusahaan Tenaga Air Negara daratan tinggi Bandung *labd waterkrachtberj ick Bandungse Hoogulakrte* mempunyai dua PLTA yaitu Bengkok dan Dago tahun 1924 dibangun PLTA Plengen dan Lamajan

Sebagai cadangan air pada musim kemarau, maka pada tahun 1922 dibangun Danau atau Situ Cilenca dengan kapasitas 9,8juta m3 dan Cikapanjang dibangan pada tahun 1930 dengan kapasitas air 20,8 m3 untuk mancapai jumlah banyaknya air dari aliran sungai sekitamya.

Dari PLTA dibangun transmisi 30 KV sepanjang 80 KM kegardu induk Sumadra, gardu induk Munjul dan gardu Induk Singaparna untuk mengartarkan tenaga listrik ke priangan timur, selanjutnya dari gardu induk Kiaracondong dibangun transmisi 30 KV kegardu Rancaekek dan Rancaekek Sumedar'g untuk daerah Priangan Utara hingga Parakan.

Pada tahun 1920 dibangun PLTU Dayeuh Kolot (2x750 KW) untuk keperluan pemancar radio ke luar negeri pada tahun 1940 PLTU tersebut dibongkar dan diganti dengan PLTD Dayeuh Kolot, gudang, bengkel mesin Dayeuh Kolot (GI Dayeuh Kolot sudah tidak beroperasi).

Perubahan-perubahan PT PLN (Persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat:

1. Pada tahun 1951 s/d tahun 1960 nama jawatan listrik menjadi PENUPETEL(Perusahaan Negara Untuk Pembangkit Tenaga Listrik).
2. Pada tahun 1960 s/d 1974 berubah menjadi PLN Exploitasi XI.
3. Pada tahun 1975 s/d 1983 berubah menjadi PLN Pembangkit III.
4. Pada tahun 1984 s/d 1986 berubah menjadi PLN Pembangkit Jawa Barat

5. Pada tahun 1987 s/d 2 Oktober berubah menjadi PLN Pembangkit dan penyaluran

   Jawa Bagian Barat (KJB) yang membawahi 16 sektor pembangkitan dan Penyaluran yang salah satunya yaitu sektor Priangan.
6. Mulai 1 Agustus 1994 s/d sekarang PLN Pusat berubah status menjadi PT PLN (Persero).
7. Dari 3 Oktober 1995 s/d 1 Januari 2001 PLN KJB berubah menjadi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Beban Jawa Bali (P3B).
8. Dari 1 Januari 2002 s/d sekarang berubah PT PLN (Persero) Penyaiuran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat.

2.2. Visi dan Misi PT PLN PT PLN (Persero)

Adapun visi dan misi yang terdapat pada PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat.

2.2.1 Visi

Diakui sebagai perusahaan Kelas dunia yan bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan Kelas Dunia.

Kelas Dunia:

1. Menunjukan kinerja yang melebihi ekspekstasi pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai

masalah kelistrikan.

3. Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta

   mitra usaha nasional dari intemasional.

4. Bekerja dengan pola pikir prima.
5. Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

Bertumbuh Kembang:

1. Ansipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
2. Secara konsisten menunjukan kineRja yang lebih baik.

Unggul:

1. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolak ukur mutakhir dan terbaik.
2. Memposisikan diri sebagai perusahaanyang terkemuka dalam pencaturan bisnis kelistrikan dunia.
3. Mengelola usaha dalam mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.
4. Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk dan pelayanan secara berkesinambungan.

Terpercaya:

1. Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.
2. Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.

3. Menjadi perusahaan pilihan.

Potensi Insani:

1. Keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif, motivasi kerja, semangat belajar inovatifdan semangat bekerja sama.
2. Potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari segi pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan jaring kerja sama.

Konsekuensi terhadap startegi korporat:

1. Mewujudkan kinerja perusahaan dengan kualitas serata kelas dunia dalam usaha bisnis kelistrikan.
2. Berfokus pada peningkatan kualitas proses secara terus menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.
3. Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan yang mentransformasikan potensi mereka yang menjadi kinerja perusahaan dihargai tinggi.

2.2.2. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasikepada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemagang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Konsekuensi terhadap strategi korporat:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait, berorientasi pada kepuasaan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan dibidang bisnis kelisrikan dan usaha lain yang terkait.
3. Mengembangkan budaya pelayanan.
4. Menerapkan prinsip-prisip penyelenggaraan perusahaan yang baik.
5. Anggota perusahaan perlu menyadari bahwa bisnis kelistrikan adalah bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
6. Berusaha secara konsisten untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kelistrikan.
7. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

Konsekuensi terhadap startegi korporat:

1. Mengembangkan dan menjalankan bisnis kelistrikan dan sesuai dengan harapan dan aspirasi masyarakat.
2. Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan ekonomi di pasar yang kompetitip.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Konsekuensi terhadap startegi korporat:

1. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan produktif.

2. Mengacu memanfaatkan energi listrik secara tepat guna dan memberikan nilai tambah bagi sektor ekonomi.
3. Menjadi pelopor dalam membangun masyarakat yang sadar dan cinta lingkungan.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Konsekuensi terhadap startegi korporat:

1. Membangun dan mengoperasikan fasilitas kelistrikan yang akrab dengan lingkungan sosial.
2. Menjaga dan memelihara semua fasilitas kelistrikan sehingga tidak mencemari lingkungan.

2.3. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Selain terdapat visi dan misi PT PLN (Persero) juga mempunyai Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi pada PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat.

2.3.1. Kedudukan

Kedudukan PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Berperan untuk mewakili perusahaan dalam pelayanan kepada pelanggan serta pengolahan organisasi yang meniainin tercapainya tujuan perusahaan.
2. Merupakan "empower" dari unit organisasi dalam berhadapan dengan mitra pelanggan utama yakni distribusi.

3. PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Bcban (P3B) Region Jawa Barat bertanggung jawab pada PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat pusat.
4. PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat dipimpin oleh seorang Manajer Region.

2.3.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok yang ditangani oleh P3B sesuai pelaksana monopoli transmisi, pengelola operasi sistem dan transaksi tenaga listrik berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN Nomor 005. /K/DIR/1994 adalah:

1. Penyaluran Tenaga Listrik:
    a. Penyaluran tenaga listrik.
    b. Penyambungan ke sistem transmisi.
2. Perencanaan sistem tenaga listrik:
    a. Perencanaan pengembangan pembangkitan (indikatif).
    b. Perencanaa pengembangan sistem transmisi.
3. Operasi sistem Tenaga Listrik yang meliputi:
    a. Pelaksanaan energi manajemen.
    b. Pengendalian operasi sistem.
4. Transaksi Tenaga Listrik yang meliputi:
    a. Penyediaan informasi sistem tenaga listrik.
    b. Pengelolaan transaksi tanaga listrik:

- Pelaksanaan transaksi komersial pelaku pasar.
- Pengelolaan bidang tenaga listrik.
- Penyediaan informasi niaga sistem Jawa-Bali.
- Pelayaan informasi khusus.

5. Setelmen Transaksi Tenaga Listrik, yaitu:
   a. Perhitungan dan pengelolaan tagihan transmission charges, system service charges dan transaksi sistem matering dan setelman transaksi tenaga listrik.
   b. Fasilitator penyeleseian perselisihan (dispute) transaksi tenaga listrik, pengeloaan sistem matering.

Sedangkan fungsi dari PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat adalah:

1. Perencanaan dan pelaksanaan pengoperasian sarana pcnyaluran atau pentransmisian tenaga listrik.
2. Pemeliharaan sarana penyaluran atau pentarsmisian listrik.
3. Pembinaan satuan organisasi transmisi dan Gardu induk yang dikoordinasikan.
4. Pengeloaan SDM, material dan administrasi.

2.4. Susunan Organisasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat

Struktur organisasi merupakan Suatu jaringan dari semua unsur pelaksanaan kegiatan perusahaan yang menunjukkan hubungan kerja yang resmi antara hubungan fungsi-fungsi organisasi dan orang-orang yang bertanggung jawab atas fungsi-fungsi itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tinjauan ini dilakukan untuk mengetahui kedudukan dan hubunyan antara Departremant di dalam struktur organisasi perusahaan ini. Dengan memahami struktur organisasi perusahaan, maka kita dapat memeperolaeh gambaran mengenai tugas, wewenang dan tanggungjawab setiap departeman yang terlibat.

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali Region Jawa Barat (P3B) secara umum bagian yang terkait dalam masalah pengolahan data SDM dapat dilihat pada gambar 2.1

Susunan organisasi PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat adalah sebagai berikut.

A. Manager Region
B. Bidang Keuangan dan Niaga, terdiri dari :
    a. Manager Keuangan dan Niaga.
    b. Asisten Manager Keuangan.
    c. Asisten Manager Niaga dan Anggaran.
C. Bidang Operasi dan Pemeliharaan, terdiri dari :
    a. Manager Operasi dan Pemeliharaan.

b. Asisten Manager Operasi Sistem.

c. Asisten Manager Niaga dan Anggaran.

d. Asisten Manager Administrasi Teknik.

D. Bidang Enjiniring, terdiri dari :

a. Manager Enjiniring.

b. Ahli Madya RK. Region.

c. Ahli Madya Kaj. Bang. Sis. Lur

d. Ahli Madya Bang. Op. Dan Telkom.

E. Bidang SDM dan Administrasi, terdiri dari :

a. Manager SDM dan Administrasi.

b. Ahli Madya SDM.

c. Ahli Madya Humas/Hukum/Otada/Lingkungan.

d. Ahli Madya Fasilitas.

F. Sekretaris Region, terdiri dari :

a. Sekretaris Region.

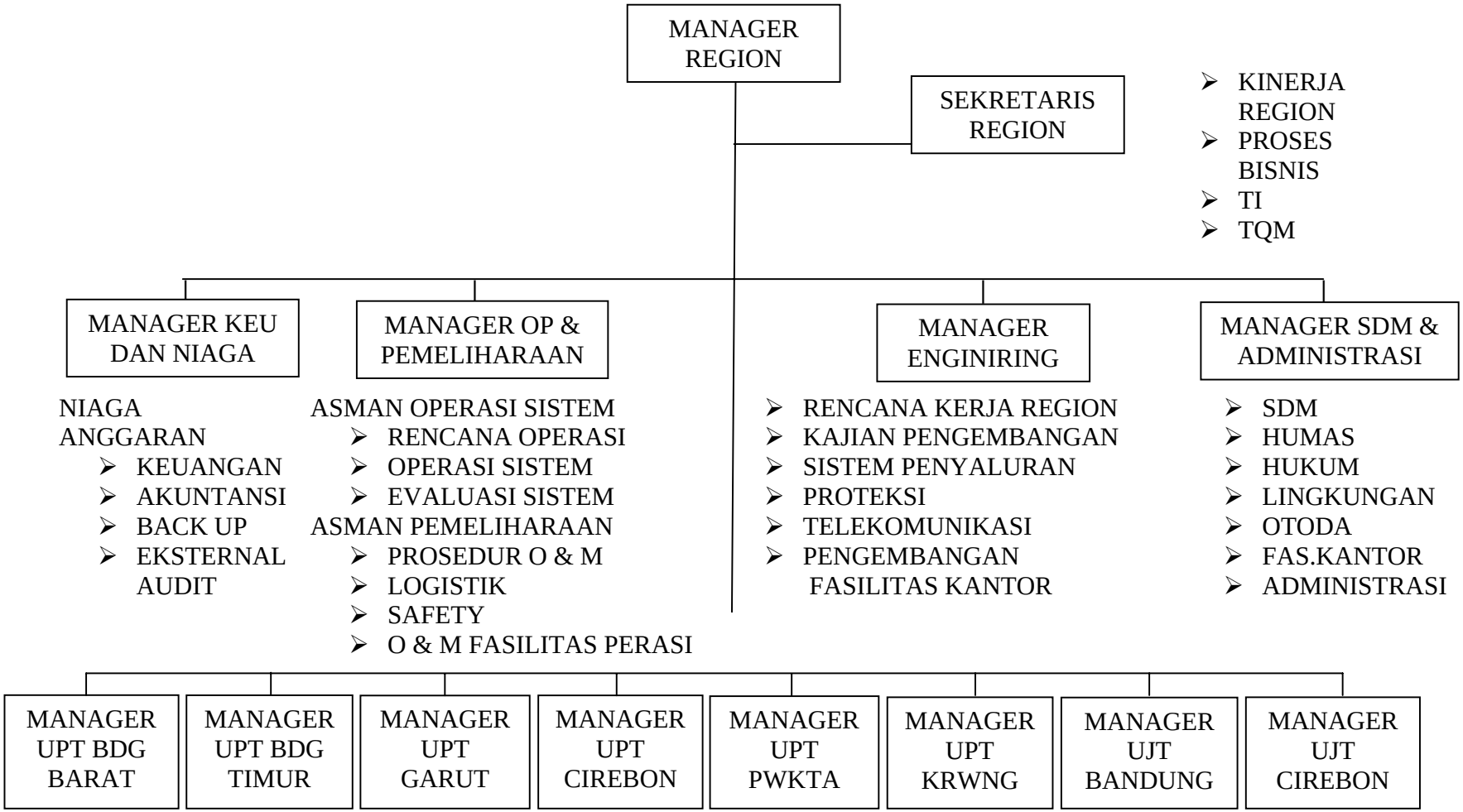
b. Ahli Madya TQM.

c. Ahli Madya II.

d. Ahli Madya Proses Bisnis.

STRUKTUR ORGANISASI

PT. PLN (PERSERO) P3B JAWA-BALI REGION JAWA BARAT



Gambar 2.1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Jawa – Bali Region Jawa Barat

Uraian Fungsi Organisasi :

1. **Manager Region**

- Kinerja perusahaan
- Citra Perusahaan
- Good Cooperate Government (GCG)
- Hubungan kerja dan komunikasi yang efektif
- Pembinaan dan pengembangan SDM
- Pembinaan kepada UP,UJ dan UPJ
- Audit UP,UJ da UPJ

2. **Manager Keuangan dan Niaga**

- Regulasi dan mekanisme layanan
- Kinerja Niaga (retail)
- Mengolah keuangan
- Akuntansi
- Melakukan audit eksternal
- Bisnis proses da pedoman TUL
- Pengembangan usaha
- Metode segmentasi pasar
- Riset pasar
- Promosi dan komunikasi
- Monitoring tingkat mutu pelayanan (TNP)
- Administrasi / SPJBTL

3. Asman Operasi Sistem

- Perencanaan dan pengembangan operasi sistem
- Melaksanakan operasi sistem
- Analisa operasi dan pemeliharaan sistem

4. Asman Pemeliharaan

- Prosedur Operasi dan Maintenance
- Logistik
- Safety (Keselamatan)

5. Manager Enginiring

- Rencana kerja region
- Kajian pengembangan
- Sistem penyaluran
- Proteksi
- Telekomunikasi
- Pengembangan fasilitas kantor

6. Manager SDM & Administrasi

- Sumberdaya manusia (SDM)
- Humas
- Hukum
- Lingkungan
- Otoda
- Fasilitas kantor
- Administrasi

2.5. Kedudukan dan Tugas Bidang SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat

Adapun kedudukan dan tugas yang terdapat dalam bidang SDM dan Administrasi yang perlu diketahui pada PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat.

2.5.1. Kedudukan Bidang SDM dan Administrasi

Bidang SDM dan Administrasi dipimpin oleh seorang Manager Bidang yang kedudukannya sebagai pejabat Manajemen Menengah/Dasar dan bertanggung jawab kepada Manager Region.

2.5.2. Tugas Bidang SDM dan Administrasi

Tugas Bidang SDM dan Administrasi antara lain :

1. Membantu mengumpulkan bahan-bahan untuk keperluan penyusunan pedoman-pedoman dan petunjuk-petunjuk dalam bidang SDM
2. Menyusun rencana formasi, penerimaan, pengangkatan, penempatan dan melaksanakan pemberhentian pegawai dalam batas-batas wewenang yang telah ditentukan serta merencanakan anggaran SDM.
3. Melaksanakan tata usaha SDM, tata usaha gaji/upah dan pensiun serta emolument-emolumen menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Melaksanakan pendidikan, kesejahteraan pegawai dan menyelesaikan soal-soal yang berhubungan dengan instansi yang berwenang dalam bidang SDM.

5. Mengawasi pelaksanaan tata usaha SDM, tata usaha gaji/upah, pendidikan dan kesejahteraan pegawai.
6. Membantu mengumpulkan bahan-bahan untuk keperluan penyusunan pedoman-pedoman dan petunjuk-petunjuk dalam bidang administrasi.
7. Menyusun rencana pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi, keamanan dan tata tertib, perpustakaan/dokumentasi dan fasilitas-fasilitas kantor,wisma dan rumah dinas.
8. Melaksanakan pengatura keluar-masuknya surat-surat, korespondensi, pengarsipan dokumentasi perpustakaan dan publikasi.
9. Melaksanakan pengurusan masalah hokum (yuridis, advis, agria, perkara-perkara di muka peradilan) dan melaksanakan penyimpanan dokumen-dokumen penting serta perjanjian-perjanjian dan kontrak-kontrak secara teratur.
10. Melaksanakan penjagaan keamanan dan tata tertib untuk seluruh harta kekayaan perusahaan, karyawan, tamu-tamu dan mengadakan koordinasi dengan instansi keamanan setempat.
11. Melaksanakan pemeliharaan kantor, gudang, wisma, rumah dinas dan perlengkapan kantor.
12. Melaksanakan persiapan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan dan upacara-upacara dinas.
13. Mengawasi pelaksanaan administrasi, keamanan dan tata tertib, perpustakaan, pemeliharaan fasilitas-fasilitas kantor, gudang, wisma dan rumah dinas.

14. Membuat laporan berkala dalam bidangnya.

Bidang SDM dan Administrasi dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi pokok dalam urusan :

1. Urusan Tata Usaha Kepegawaian.
2. Urusan Tata Usaha Gaji/Upah.
3. Urusan Kesejahteraan Pegawai.
4. Urusan Arsip, Tik dan Korespondensi.
5. Urusan Rumah Tangga.
6. Urusan Keamanan dan Tata Tertib.

2.5.3. Urusan Tata Usaha Gaji/Upah

1. Membuat rencana biaya untuk gaji/upah, pensiun, tunjangan-tunjangan dan biaya lain-lain pegawai dan pensiunan.
2. Menyiapkan daftar pembayaran gaji/upah, tunjangan-tunjangan dan biaya lain-lain pegawai dan pensiunan.
3. Membuat kartu-kartu penghasilan pegawai dan pensiunan.
4. Membuat perhitungan pajak bulan/tahunan pegawai.
5. Membuat Surat Keterangan Penghentian Pembayaran (SKPP) dan Keterangan Penghasilan Pegawai.
6. Membuat laporan berkala dalam bidangnya.

2.6. Keadaan Bidang SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat

Pegawai merupakan asset penting yang menggerakan organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya. Berikut ini diuraikan keadaan pegawai Bidang SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat berdasarkan tingkat pendidikan, peringkat, masa kerja, umur dan jenis kelamin.

2.6.1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan latar belakang tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, yaitu sebanyak 23 orang. Untuk lebih jelasnya dilihat dalam table dibawah ini :

Table 2.1. Komposisi Pegawai Bidang SDM dan Administrasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	**Tingkat Pendidiakn**	**Jumlah**
1	Pasca Sarjana	1
2	Sarjana	6
3	Diploma	1
4	SLTA	23
5	SLTP	1
6	SD	6
	Jumlah Keseluruhan	38

Sumber : Hasil Penelitian, 2003

2.6.2. Berdasarkan Peringkat

Berdasarkan peringkat dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada tingkat manajemen dasar (peringkat -10) sebanyak 2 orang, pegawai pada tingkat Supervisori (peringkat 11-16) sebanyak 7 orang, sedangkan pegawai pada tingkat terampil utama (peringkat 17-20) sebanyak 15 orang pegawai pada tingkat terampil (peringkat 21-25) sebanyak 14 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2. Komposisi Pegawai Bidang SDM dan Administrasi Berdasarkan Peringkat

No.	**Peringkat**	**Jumlah**
1	Manajemen Dasar (8-10)	2
2	Supervisori (11-16)	7
3	Terampil Utama (17-20)	15
4	Terampil (21-25)	14
	Jumlah Keseluruhan	38

Sumber : Hasil Penelitian, 2003

2.6.3. Berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan masa kerja, pegawai bidang SDM dan Administrasi sebagian besar telah bekerja dalam kurun waktu antara 21-25 tahun, yakni sebanyak 14 orang. Dilihat dari masa kerjanya, kebanyakan pegawai telah bekerja pada PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban (P3B) Region Jawa Barat dalam waktu yang cukup lama, sehingga mereka telah sangat mengenal lingkungan organisasinya dan seluk beluk pekerjaannya. Perincian lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.3. Komposisi Pegawai Bidang SDM dan Administrasi Bedasarkan Masa Kerja

No.	**Masa Kerja**	**Jumlah**
1	10-15 tahun	3
2	16-20 tahun	12
3	21-25 tahun	14
4	26-30 tahun	9
	Jumlah Keseluruhan	38

Sumber : Hasil Penelitian, 2003

2.6.4. Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur, pegawai bidang SDM dan Administrasi sebagian besar berada pada usia yang cukup produktif yakni berusia sekitar 41-45 tahun sebanyak 10 orang dan 46-50 tahun sebanyak 8 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4. Komposisi Pegawai Bidang SDM dan Administrasi Berdasarkan Umur

No.	**Umur**	**Jumlah**
1	36-40 tahun	8
2	41-45 tahun	10
3	46-50 tahun	8
4	51-56 tahun	12
	Jumlah Keseluruhan	38

Sumber : Hasil Penelitian, 2003

2.6.5. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai bidang SDM dan Administrasi sebagian besar mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang. Untuk lebuh jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.5. Komposisi Pegawai Bidang SDM dan Administrasi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	**Jenis Kelamin**	**Jumlah**
1	Laki-laki	32
2	Perempuan	6
	Jumlah Keseluruhan	38

Sumber : Hasil Penelitian, 2003