BAB III

PROFIL PERUSAHAAN

3.1. Tinjauan Umum Perusahaan

3.1.1. Sejarah Perusahaan

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu ***Bandungsche Electriciteit Maatschaappij*** **(BEM)**.

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi ***Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng*** **(GEBEO)** yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah waktu 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh ***Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha*** dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyediaan tenaga listrik di seluruh tanah air yang

ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk **Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN)** sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi **PLN Exploitasi XI** sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi **Perusahaan Umum Listrik Negara**. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Exploitasi XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi **Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat**.

Memasuki era 1990-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama **PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat** sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami

peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi **PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.**

Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi **PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**, di mana **wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten**, hingga saat ini.

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.

Penjabaran :

a. Diakui

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

b. Kelas Dunia

1) Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi 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 dan Internasional.
4) Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*).
5) Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

c. Bertumbuh-kembang

1) Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
2) Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik.

d. Unggul

1) Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
2) Memposisikan diri sebagai Perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
3) Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.

4) Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.

e. Terpercaya

1) Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.
2) Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.
3) Menjadi Perusahaan pilihan.

f. Potensi Insani

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

Konsekuensi Visi terhadap strategi korporat :

a. Mewujudkan kinerja Perusahaan dengan kualitas setaraf kelas dunia dalam usaha bisnis kelistrikan.
b. Berfokus pada peningkatan kualitas proses secara terus-menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.

c. Membangun lingkungan kerja yang memungkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja Perusahaan yang dihargai tinggi.

2. Misi

a. **Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1) Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan dan usaha lain yang terkait.
2) Mengembangkan budaya pelayanan.
3) Menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).
4) Anggota Perusahaan perlu menyadari bahwa bisnis kelistrikan adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
5) Berusaha secara konsisten untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kelistrikan.

b. **Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1) Mengembangkan dan menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan harapan dan aspirasi masyarakat.
2) Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan ekonomi di pasar yang kompetitif.

c. **Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

1) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan produktif.
2) Memacu pemanfaatan energi listrik secara tepat guna dan memberikan nilai tambah bagi sektor ekonomi.
3) Menjadi pelopor dalam membangun masyarakat yang sadar dan cinta lingkungan.

d. **Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.**

Konsekuensi terhadap strategi korporat :

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

3. Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*).

3.1.3 Kekuatan PLN

Dengan diberlakukannya kembali Undang-undang Ketenagalistrikan No. 15 / 1985, maka PLN masih tetap memegang monopoli dalam bisnis retail ketenagalistrikan di Indonesia. Sehubungan hal tersebut maka PLN dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, disamping pula bertanggungjawab terhadap pengembangan ke depan sistem ketenagalistrikan di Indonesia.

Dalam menghadapi tantangan dan konsisi ke depan yang terus berubah, maka beberapa hal dibawah ini merupakan unsur kekuatan PLN DJBB yang harus terus dipelihara, dioptimalkan dan bahkan dikembangkan.

Kekuatan itu adalah :

a. SDM yang berpengalaman di bidang distribusi tenaga listrik.
b. Infrastruktur jaringan komunikasi data dan teknologi informasinya.
c. Unit-unit Pelayanan yang telah mennyebar dan menjangkau ke pelosok, meliputi 16 APJ, 97 UPJ dan 191 KP.

d. Menguasai pangsa pasar distribusi tenaga listrik, dengan jumlah pelanggan saat ini sebesar 8,185 juta pelanggan (22 %) dari total jumlah pelanggan PLN secara nasional.
e. Kepercayaan masyarakat dan lembaga/instansi lainnya yang cukup tinggi kepada PLN sebagai pengusaha tenaga listrik yang berpengalaman.
f. Infrastruktur jaringan kelistrikan yang cukup luas sebagai berikut
    1) Jaringan Tegangan Menengah (JTM) 34.014 Kms
    2) Jaringan Tegangan Rendah (JTR) 64.604 Kms
    3) Gardu Distribusi 31.422 buah
    4) Trafo 32.252 buah dengan total kapasitas 6.528 MVA
    5) Desa berlistrik mencapai 6494 desa (99,4%) dari 6.533 desa yang ada.

3.1.4 Internalisasi Budaya Perusahaan

Internalisasi Budaya Perusahaan dilakukan di samping melalui peran dan tanggung jawab masing-masing pihak yang berkepentingan. Juga diwujudkan dalam sistem manajemen dan kebijakan yang dianut sistem manajemen SDM, sistem manajemen perusahaan dan kebijakan yang dibuat sesuai dengan pola pikir yang diilustrasikan dalam bagan ini :



Sumber : PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2010

Gambar 3.1

Internalisasi Budaya Perusahaan PLN

Peran dan tanggung jawab masing-masing pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut :

1) Direksi

   Anggota direksi harus memberikan komitmen dan keteladanan terhadap penerapan Budaya Perusahaan.

2) Manajer SDM Terkait

   Memastikan bahwa seluruh anggota perusahaan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan, melalui :

   a. Proses perekrutan dan promosi pegawai.

   b. Penilain kerja karyawan.

c. Memberi kemudahan kepada manajer lini untuk penegakan pelaksanaan disiplin karyawan.

3) Pimpinan Satuan Administrasi

Sebagai panutan dalam penerapan dan perwujudan budaya di unit kerjanya.

4) Atasan

a. Memberikan teladan dan mendorong bawahan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

b. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bawahan untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan berlaku.

c. Menegakkan penerapan hukuman dan atau penghargaan.

5) Bawahan

Mempelajari, memahami dan menerapkan perilaku dalam pekerjaan sesuai bidangnya dan dalam berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan, serta melaporkan terhadap adanya pelanggaran ataupun gejala pelanggaran perilaku yang merugikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung kepada atasan/pimpinan di unit kerja masing-masing.

6) Pelanggaran Disiplin

a. Pelanggaran terhadap kode etik yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat dibuktikan merugikan perusahaan, dapat mengakibatkan pemberian

sanksi/hukuman paling ringan sampai dengan yang paling berat, sesai peraturan yang berlaku.

b. Adalah kewajiban bagi setiap anggota perusahaan yang mengetahui adanya pelanggaran atau gejala pelanggaran perilaku untuk melaporkan kepada :

   1. Atasan yang bersangkutan.
   2. Pimpinan masing-masing satuan administrasi.
   3. Anggota perusahaan yang terbukti mengetahui adanya pelanggaran atau percobaan pelanggaran dan tidak melaporkan, dianggap melakukan pelanggaran yang bobot pelanggarannya dinilai sama dengan pelakunya.
   4. Pimpinan/Atasan yang berusaha menutup-nutupi pelanggaran atau tidak mau memberikan hukuman kepada pelaku pelanggaran yang telah terbukti melakukan, dianggap melakukan pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3.1.5 Komitmen Perusahaan Terhadap Pihak Lain

Di dalam berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*) perusahaan memberikan komitmennya sebagai berikut :

1. **Konsumen**

   Konsumen adalah faktor penting yang harus diprioritaskan, di mana kepuasan pelanggan berarti keuntungan bagi perusahaan.

2. **Pesaing**

   Pesaing harus dijadikan motivator dan tolok ukur untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

3. **Pemasok**

   Para pemasok adalah bagian dari proses bisnis kita sehingga harus dijadikan partner bisnis.

4. **Pemegang Saham**

   PLN dalam pengambilan keputusan bisnis akan berorientasi pada upaya meningkatkan nilai investasi dari pemegang saham.

5. **Mitra Usaha**

   PLN akan senatiasa menjalin hubungan bisnis untuk mengukuhkan keunggulan kompetitif yang saling menguntungkan.

6. **Potensi Insani**

   PLN meyakini bahwa karyawan merupakan manusia yang bersumber daya dan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis baik jangka pendek maupun jangka panjang, oleh karena itu PLN bertekad untuk memberdayakan secara maksimal melalui sentuhan manusiawi dan profesional sehingga merasa bangga menjadi anggota perusahaan dan mau mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya demi keberhasilan perusahaan.

7. **Pemerintah**

   PLN bertekad menjadi aset nasional yang keberadaannya memberi kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.

8. **Masyarakat**

   PLN memiliki kepedulian dan tanggap terhadap lingkungan sosial masyarakat.

9. **Lingkungan Hidup**

   PLN turut dan berperan memelihara kelestarian lingkungan hidup di setiap pembangunan fasilitas kelistrikan.

3.1.6 Falsafah Perusahaan

Pembawa Kecerahan dan Kegairahan dalam Kehidupan Masyarakat yang Produktif.

Kita, warga PLN yakin bahwa:

1. Perusahaan kita bukan sekedar penyedia energi akan tetapi juga berkontribusi pada pengembangan masyarakat produktif dan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.
2. Keberhasilan perusahaan bukan sekedar ditentukan oleh besarnya laba tetapi juga oleh kemampuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, sehingga mereka mampu ikut serta secara aktif dalam kegiatan produktif dan memperoleh kehidupan sejahtera.

3. Pekerja PLN bukan faktor produksi, tetapi adalah manusia bermartabat yang memiliki potensi, yang dapat dikontribusikannya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan.
4. Kegiatan Usaha dan Proses Kerja tidak sekedar dijalankan untuk mengejar efisiensi melainkan juga untuk memungkinkan terjadinya kerjasama cerdas pembaharuan perusahaan secara berkesinambungan, dalam penyelenggaraan bisnis secara etikal.

3.1.7 Produk dan Layanan PT.PLN

Dalam menjual produknya (energi listrik), PLN tidak memiliki kewenangan dalam menetapkan harga jual produknya, melainkan sepenuhnya merupakan kebijakan Pemerintah yang dituangkan melalui Keputusan Presiden (KEPPRES).

Harga jual tenaga listrik sampai saat ini masih mengacu pada Tarif Dasar Listrik (TDL) tahun 2003 ditetapkan melalui KEPPRES No. 89 Tahun 2002 tanggal 31 Desember 2002.

Berdasarkan peruntukannya maka TDL 2003 terbagi dalam 8 Golongan Tarif yaitu:

a. Tarif Sosial (S) : Untuk Kepentingan Sosial
b. Tarif Rumah Tangga (R) : Untuk Kepentingan Rumah Tangga
c. Tarif Bisnis (B) : Untuk Kepentingan Bisnis
d. Tarif Industri (I) : Untuk Kepentingan Industri
e. Tarif Publik (P) : Untuk Kepentingan Kantor

Pemerintah dan Penerangan Jalan Umum

f. Tarif Multiguna (M) :Untuk Kepentingan Sambungan Sementara atau Multiguna

g. Tarif Traksi (T) :Untuk Keperluan Jaringan Angkutan Traksi (KRL) PT KAI

h. Tarif Curah (C) : Untuk Pemanfaatan Secara Curah

Layanan yang disediakan oleh PLN pada dasarnya meliputi beberapa produk layanan, di antaranya:

a. Pelayanan Sambungan Baru dan Perubahan Daya : di Kantor PLN maupun PT Pos
b. Pelayanan Penjualan Rekening Listrik : Di setiap *payment point online*
c. Pelayanan Pengaduan Gangguan
d. Pelayanan Informasi Pelanggan, melalui telepon 123, sms, website dsb
e. Pelayanan Dana Talangan Tagihan Listrik, bekerjasama dengan Bank
f. Pelayanan kelistrikan lainnya

3.1.8 Tata Nilai Anggota Perusahaan PT.PLN

PT PLN (Persero) mewujudkan wawasan bersama dengan selalu menjunjung dan menerapkan nilai-nilai :

1. Saling Percaya (*mutual trust*)

Suasana saling menghargai dan terbuka di antara sesama anggota Perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktek bisnis yang bersih dan etikal.

Nilai Saling Percaya ini tercermin dalam :

a. Hubungan antara sesama anggota perusahaan.
b. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan.
c. Berhubungan dengan pelanggan.
d. Berhubungan dengan pemasok dan mitra kerja lainnya.
e. Berhubungan dengan pemerintah / *shareholder*.
f. Berhubungan dengan masyarakat.
g. Berhubungan dengan Serikat Pekerja.

*Sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh anggota perusahaan untuk mengaktualisasikan **Nilai Saling Percaya** :*

a. Berpikir dan berperilaku positif terhadap diri sendiri dan orang lain.

b. Bersikap objektif dalam menilai, menganalisa dan mengambil keputusan.
c. Terbuka terhadap kritik, saran serta bersedia memberi informasi yang diperlukan sesama anggota perusahaan sesuai dengan kewenangan dan batas-batas yang diijinkan.
d. Mampu berbagi pengalaman baik yang diperoleh dari diklat, seminar dan penugasan di antara sesama anggota perusahaan.
e. Memberi semangat dan saling mendukung.
f. Bersikap arif dan adil dalam menanggapi kesalahan yang dilakukan oleh orang lain.
g. Berani bertanggung-jawab atas keputusan yang diambil.
h. Siap memberi bantuan, baik diminta atau atas inisiatif sendiri.
i. Menjalin hubungan baik dan saling menghormati.
j. Bersedia menyampaikan informasi secara proporsional dan dapat dipercaya kepada pihak yang berkepentingan.
k. Bersedia menerima kritik dan menghargai pendapat orang lain.
l. Berani menyampaikan pendapat dan gagasan secara etikal.
m. Memberikan kemudahan akses informasi bagi sesama anggota perusahaan sesuai batas-batas kewenangan.

n. Menciptakan mekanisme kerja dan prosedur pelayanan yang jelas dan transparan.
o. Membuka kesempatan bagi bawahan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
p. Memberikan penilaian atas perstasi dan kemampuan anggota perusahaan harus dilakukan secara objektif dan transparan.

2. Integritas (*integrity*)

Wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.

Nilai integritas ini diwujudkan dalam hubungan :

a. Antar sesama anggota perusahaan.
b. Antara pimpinan-bawahan.
c. Pemanfaatan aset perusahaan.
d. Dengan pelanggan, pemasok dan mitra kerja lainnya.
e. Dengan pemerintah/pemegang saham.
f. Dengan masyarakat umum.
g. Dengan lingkungan hidup.

Sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh anggota perusahaan untuk mengaktualisasikan ***Nilai Integritas*** *:*

a. Menghormati dan mematuhi peraturan perundang-undangan dan kebijakan Perusahaan dalam melaksanakan tugas.
b. Cerdas, bijak, adil dalam menjalankan tugas Perusahaan.
c. Menghargai persamaan hak dan kewajiban untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
d. Bertanggung-jawab terhadap keselamatan kerja dan menjaga kerahasiaan serta keamanan dokumen Perusahaan.
e. Ikut bertanggung-jawab dalam usaha melestarikan lingkungan dalam kaitannya dengan pembangunan dan kegiatan operasional prasarana kelistrikan.
f. Semua anggota Perusahaan tidak akan menyalahgunakan wewenang dan berupaya mencegah KKN (korupsi, kolusi, nepotisme)
g. Bersedia bekerja keras.
h. Memegang teguh komitmen atas hasil keputusan yang telah disepakati bersama.
i. Konsisten dalam setiap langkah dan tindakan.
j. Selalu bertindak jujur, tertib, disiplin dan transparan.
k. Setiap program dan kegiatan harus dihasilkan melalui proses analisis yang mempertimbangkan tolok ukur

normatif serta *cost & benefit* untuk memberikan manfaat bagi perusahaan.

l. Bersedia berinovasi dalam menjalankan tugas.

m. Menghargai waktu dalam menjalankan tugas.

n. Melakukan pekerjaan secara cermat dan tepat.

3. Peduli (*care*)

Cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

Nilai Peduli ini ditunjukkan dalam :

a. Hubungan antara sesama anggota perusahaan.

b. Hubungan antara pimpinan-bawahan.

c. Menjaga kondisi dan pemanfaatan aset perusahaan.

d. Berhubungan dengan pelanggan/pemasok dan mitra kerja lainnya.

e. Berhubungan dengan pemerintah/pemegang saham.

f. Berhubungan dengan masyarakat umum.

g. Menjaga keselarasan lingkungan hidup.

h. Menjaga keamanan dan keselamatan kerja.

Sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh anggota perusahaan untuk mengaktualisasikan ***Nilai Peduli*** *:*

a. Memahami kepentingan orang lain.
b. Mau membantu orang lain yang mengalami kesulitan dalam mengangani pekerjaan.
c. Menghargai waktu dalam menjalankan tugas Perusahaan.
d. Menaruh perhatian dan mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul di Perusahaan.
e. Sopan dan menghormati orang lain.
f. Memelihara, melengkapi dan memperbarui informasi yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
g. Memberikan pelayanan sebaik mungkin, baik terhadap sesama anggota Perusahaan, pelanggan maupun mitra kerja.
h. Memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi.
i. Bersedia menerima dan memberi teguran sesuai dengan peraturan yang berlaku.
j. Menjaga dan memelihara sarana & fasilitas Perusahaan yang menjadi tanggung-jawabnya.
k. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan memperhatikan kepentingan *stakeholder*.
l. Menciptakan sistem dan prosedur yang tidak berbelit-belit (birokratis) dan cara kerja yang memberikan kemudahan pada orang lain.

m. Mewaspadai dan mencermati gejala-gejala yang timbul di lingkungan kerja serta berusaha melakukan tindakan yang diperlukan.
n. Membantu kesulitan rekan kerja dalam membangun semangat kbersamaan untuk mencapai keberhasilan bersama.
o. Memberi perhatian dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia melakukan koreksi diri.
p. Berusaha mendapatkan masukan untuk meningkatkan mutu produk dan pelayanan.

4. Pembelajar (*learner*)

Sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktek pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan Perusahaan secara berkelanjutan.

Nilai Pembelajar ini harus diwujudkan oleh seluruh anggota Perusahaan dengan :

a. Pengembangan individu anggota perusahaan.
b. Pembaruan Perusahaan.
c. Beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

Sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh anggota perusahaan untuk mengaktualisasikan ***Nilai Pembelajar*** *:*

a. Bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama anggota Perusahaan.
b. Menumbuhkan rasa ingin tahu serta menghargai ide dan karya inovatif.
c. Mendorong anggota Perusahaan untuk berinisiatif dalam pengembangan diri secara terus-menerus.
d. Membiasakan diri untuk berbicara secara realistik yang didukung oleh data dan fakta.
e. Bekerja berdasarkan standar terbaik dan profesional sehingga didapatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang berbobot.
f. Memelihara semangat untuk beradaptasi dalam mengelola perubahan secara konstruktif.
g. Memelihara *achievement motivation* yang tinggi.
h. Proaktif mencari peluang pengembangan usaha serta memimpin dinamika perubahan usaha.
i. Membangun semangat kerjasama untuk menumbuhkan sinergi antar fungsi dan antar tim.
j. Memberdayakan orang lain untuk maju dan mandiri.

3.1.9 Wilayah Kerja dan Frontliner PT.PLN

Luas wilayah kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (PLN DJBB) menjangkau lebih dari 42.196 km² yang meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, kecuali Tangerang.

Jumlah konsumen yang mencapai lebih dari 8,474 juta pelanggan, atau 22 % dari jumlah pelanggan PLN secara nasional, menjadikan PLN DJBB merupakan Unit PLN terbesar di Indonesia.

Wilayah dan beban kerja yang sedemikian besarnya, dikelola oleh Unit-unit Pelaksana Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan Area Pengatur Distribusi (APD), dengan komposisi sebagai berikut :

a. Area Pelayanan Jaringan (APJ) : 16 Unit
b. Area Pengatur Distribusi (APD) : 1 Unit
c. Unit Pelayanan dan Jaringan (UPJ) : 100 Unit
d. Unit Pelayanan dan Jaringan Prima (UPJ Prima) : 7 Unit
e. Kantor Pelayanan (KP) : 191 KP

Adapun Unit-unit Pelaksana tersebut adalah:

1. APD Bandung
2. APJ Bandung
3. APJ Banten Utara
4. APJ Banten Selatan
5. APJ Bekasi
6. APJ Bogor

7. APJ Cianjur
8. APJ Cimahi
9. APJ Cirebon
10. APJ Depok
11. APJ Garut
12. APJ Karawang
13. APJ Majalaya
14. APJ Purwakarta
15. APJ Sukabumi
16. APJ Sumedang
17. APJ Tasikmalaya

3.2 Logo Perusahaan



Sumber : PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2010

Gambar 3.2

Logo Perusahaan PT. PLN (Persero)

1. 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.

2. Elemen-elemen Dasar Lambang

a. *Bidang Persegi Panjang Vertikal*

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lalnnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. *Petir atau Kilat*

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PT. PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan

serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. *Tiga Gelombang*

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oteh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

3.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu yang paling berperan dalam mengatur suatu perusahaan dengan membagi – bagi jobdesk yang sudah disiapkan dan ditetapkan. Hal ini menyebabkan adanya struktur organisasi menjadi hal yang sangat penting, dengan adanya struktur organisasi maka akan mempermudah dalam pembagian jobdesk sesuai dengan bidangnya.

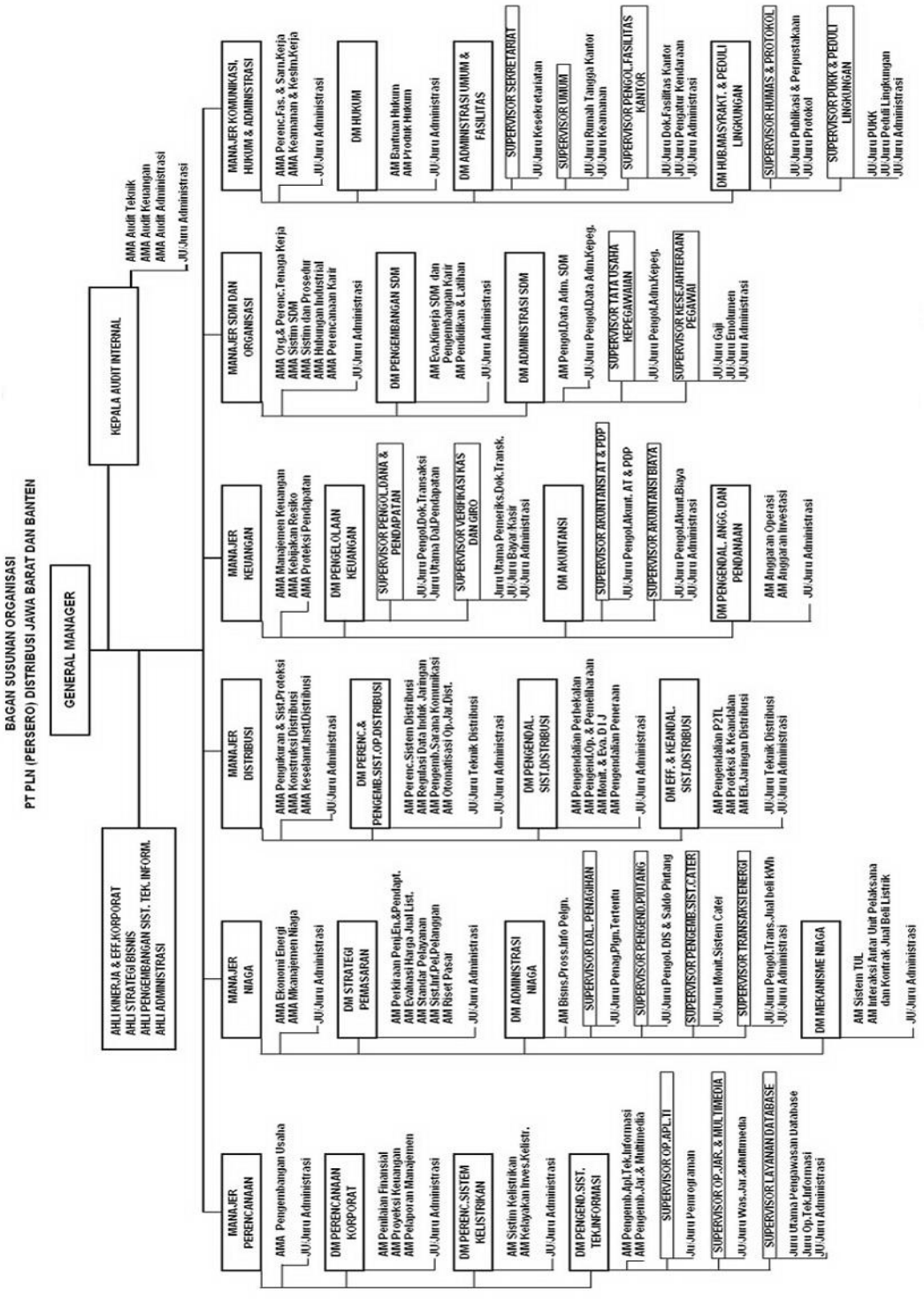
Struktur organisasi dan tugas pokok PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PLN No.117/DIR/85 tanggal 14 Agustus 1985 dan dilengkapi dengan surat

Keputusan General Manager No.024.K/021/GM.DJBB/2003 tanggal 21 Maret 2003. Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan organisasi garis fungsional dan staff, jenjang manajemen meliputi unsur pengawas yaitu Kepala Audit Internal yang ada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang merupakan pejabat tertinggi pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Secara garis besar, Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

1. Unsur Pimpinan adalah General Manager
2. Unsur Pembantu Pimpinan adalah :
    a. Manager Perencanaan dan Pengembangan Usaha
    b. Manager Distribusi
    c. Manager Niaga
    d. Manager Keuangan
    e. Manager SDM dan Organisasi
    f. Manager Administrasi Hukum dan Komunikasi
3. Unsur Pelaksanaan adalah :
    a. Area Pengaturan Distribusi (APD)
    b. Area Pelayanan dan Jaringan (APJ)
4. Unsur Pengawasan adalah Audit Internal

    Untuk gambar selengkapnya mengenai Struktur Organisasi dapat dilihat pada Gambar 3.3 berikut ini :



Sumber : PT.PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, 2010

Gambar 3.3

Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)

3.4 Deskripsi Kerja

1. **Nama Jabatan : Deputi Manajer Pengembangan SDM**

   Jenis Jabatan : Manajerial dan Supervisori

   Jenjang Jabatan : Manajemen Dasar

   Jabatan Atasan Langsung : Manajer SDM dan Organisasi

   Tanggung Jawab Utama :

   a. Membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan untuk efektifitas pendelegasian tugas dan wewenang.
   b. Melaksanakan analisa dan evaluasi usulan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan DJBB.
   c. Melaksanakan kajian secara teratur tentang kebijakan dan prosedur di bidang organisasi dan SDM dengan melakukan koordinasi dengan PLN Pusat untuk mengantisipasi peruubahan lingkungan bisnis dan tuntutan strategi bisnis.
   d. Menganalisa kualitas dan kuantitas SDM dengan formasi jabatan untuk evaluasi pengembangan pegawai dilingkungan DJBB.
   e. Mengusulkan konsep proses evaluasi / penilaian kinerja pegawai dengan berdasarkan kebijakan PLN Pusat yang dikaitkan dengan sistem peningkatan kinerja / insentif / reward / punishment untuk pembinaan karir pegawai dilingkungan DJBB.
   f. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.

2. Analyst Kinerja SDM dan Assistant Analyst Kinerja SDM

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

a. Merencanakan model pembinaan SDM serta pengembangan organisasi kerja.
b. Menganalisa kebutuhan pengembangan SDM untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi jabatan dengan kebutuhan kompetensi jabatan.
c. Memberikan masukan berupa analisis beban kerja untuk memastikan pemenuhan kebutuhan SDM.
d. Melakukan evaluasi beban kerja SDM dan Organisasi untuk menjaga efektifitas dan terpeliharanya keseimbangan beban kerja baik individu maupun unit – unit organisasi.
e. Melakukan analisa dalam pengembangan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan mengidentifikasikan proses bisnis PLN.
f. Menyusun konsep proses evaluasi / penilaian kinerja pegawai dengan berdasarkan kebijakan PLN Pusat yang dikaitkan dengan system peningkatan kinerja / insentif / reward / punishment untuk pembinaan karir pegawai dilingkungan DJBB.

3. **Analyst Perencanaan Karir dan Assistant Analyst Perencanaan Karir**

   Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

   Tanggung Jawab Utama :

   a. Mengevaluasi dan menyusun peta karir pegawai.
   b. Membuat usulan rencana kerja pengembangan perjenjangan karir pegawai secara berkesinambungan untuk pembinaan karir pegawai.
   c. Menyiapkan konsep usulan pengembangan kompentensi pegawai dalam rangka pengembangan karir pengembangan untuk pembinaan karir pegawai.
   d. Mengevaluasi formasi jabatan yang sesuai dengan perkembangan manajemen untuk mendukung pencapaian target kinerja dan efektifitas organisasi.

4. **Analyst Pendidikan dan Pelatihan dan Assistant Analyst Pendidikan dan Pelatihan**

   Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

   Tanggung Jawab Utama :

   a. Menyusun rencana pendidikan dan pelatihan dan latihan serta mengkoordinasikan dengan unit pelaksana daan Udiklat untuk mendukung pencapaian target kinerja.
   b. Menganalisa kebutuhan diklat yang diperlukan dalam rangka pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

c. Menganalisa perkembangan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan pengembangan karir pegawai untuk mendukung pencapaian target kinerja.
d. Merencanakan dan melaksanakan pelatihan yang diselenggarakan secara in house training untuk meningkatkan kpmpetensi pegawai.
e. Membuat program pembekalan SDM yang akan memasuki purna tugas.

5. Analyst Pengembangan Kompetensi dan Assistant Analyst Pengembangan Kompetensi

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

a. Menyusun standar kompetensi pegawai
b. Menetapkan standar evaluasi / penilaian kinerja pegawai level non manajerial.
c. Mengidentifikasi potensi pegawai.
d. Berdasarkan profil kompetensi pegawai dan persyaratan jabatan, menyusun, menerapkan, dan mengkoordinasikan program diklat, baik regular maupun non regular dan memantau hasil diklat pegawai tersebut.
e. Merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi kompetensi bagi pegawai.

6. Assistant Officer Administrasi dan Junior Officer Administrasi

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

a. Memproses administrasi pelaksanaan bagian anggaran dan pengadaan untuk menunjang kelancaran pekerjaan pada bagian pengembangan SDM.
b. Mengagendakan dan mendistribusikan surat – surat masuk da keluar serta membuat lembar pengendalian agar mudah memantau surat tersebut sesuai ketentuan TLSK untuk menunjang kelancaran pekerjaan pada bagian Pengembangan SDM.
c. Membuat surat alokasi tunai untuk kantor induk distribusi dan unit – unit.
d. Membuat daftar monitoring laporan unit sebagai bahan penilaian kinerja unit.
e. Mengagendakankegiatan Deputi Manajer Pengembangan SDM untuk kelancaran tugas.
f. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.

3.5 Data Pegawai di Bidang PSDMO

Pegawai di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi ada 9 orang, terdiri dari Deputi Manager Pengembangan SDM, Assistant Analyst Pendidikan dan Pelatihan, Assistant Analyst Pengembangan Kompetensi, Assistant Analyst Officer Administrasi, Assistant Analyst Kinerja SDM, Assistant Analyst Perencanaan Karir.

Berikut adalah nama Pegawai di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Organisasi :

Tabel 3.1

Data Pegawai di Bidang PSDMO

No	Nama	Jabatan
1	Zamraliani	Deputi Manager PSDMO
2	Supriadi	Ass. Analyst Kinerja SDM
3	Dony Rivaldi	Ass. Analyst Kinerja SDM
4	Luh Putu Musgitariasih	Ass. Analyst Perencanaan Karir
5	Siti Bhinawaty	Ass.Analyst Pendidikan dan Pelatihan
6	Dwinanto Wibowo	Ass.Analyst Pendidikan dan Pelatihan
7	Dwi Ayu Elita K	Ass. Pengembangan Kompetensi
8	Endryan Sjamsoe	Ass. Officer Administrasi

Sumber : Assistant Analyst Pendidikan dan Pelatihan, 2010