BAB III

PROFIL PERUSAHAAN

3.1 Tinjauan Umum Perusahaan

3.1.1 Sejarah Perusahaan

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 rentan 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, Misi, dan Motto Perusahaan

- **Visi**

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

  Penjabaran :

  - **Diakui**

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

  - **Kelas Dunia**

    a. Menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi pihak-pihak yang berkepentingan.

b. Memberikan layanan yang mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan.
c. Menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional.
d. Bekerja dengan pola pikir prima (*Mindset of Excellence*).
e. Diakui oleh pelanggan dan mitra kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar mutakhir dan paling baik.

- **Bertumbuh-kembang**
  a. Antisipatif terhadap perkembangan lingkungan usaha dan selalu siap menghadapi berbagai tantangan.
  b. Secara konsisten menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- **Unggul**
  a. Menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memenuhi tolok ukur mutakhir dan terbaik.
  b. Memposisikan diri sebagai Perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.
  c. Mengelola usaha dengan mengedepankan pemberdayaan potensi insani secara maksimal.
  d. Meningkatkan kualitas proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan.
- **Terpercaya**
  a. Memegang teguh etika bisnis yang tertinggi.
  b. Menghasilkan kinerja terbaik secara konsisten.

c. Menjadi Perusahaan pilihan.

- **Potensi Insani**

  a. 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.

  b. 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.

- **Misi**

▪ **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.

▪ **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.

▪ **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.

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

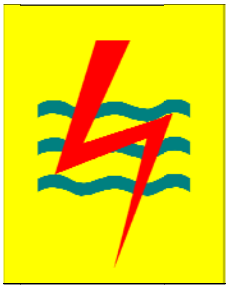
Konsekuensi terhadap strategi korporat :

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. Moto

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

3.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 3.1 Logo PLN

A. 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.

B. Elemen-elemen Dasar Lambang

1. 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.

2. 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.

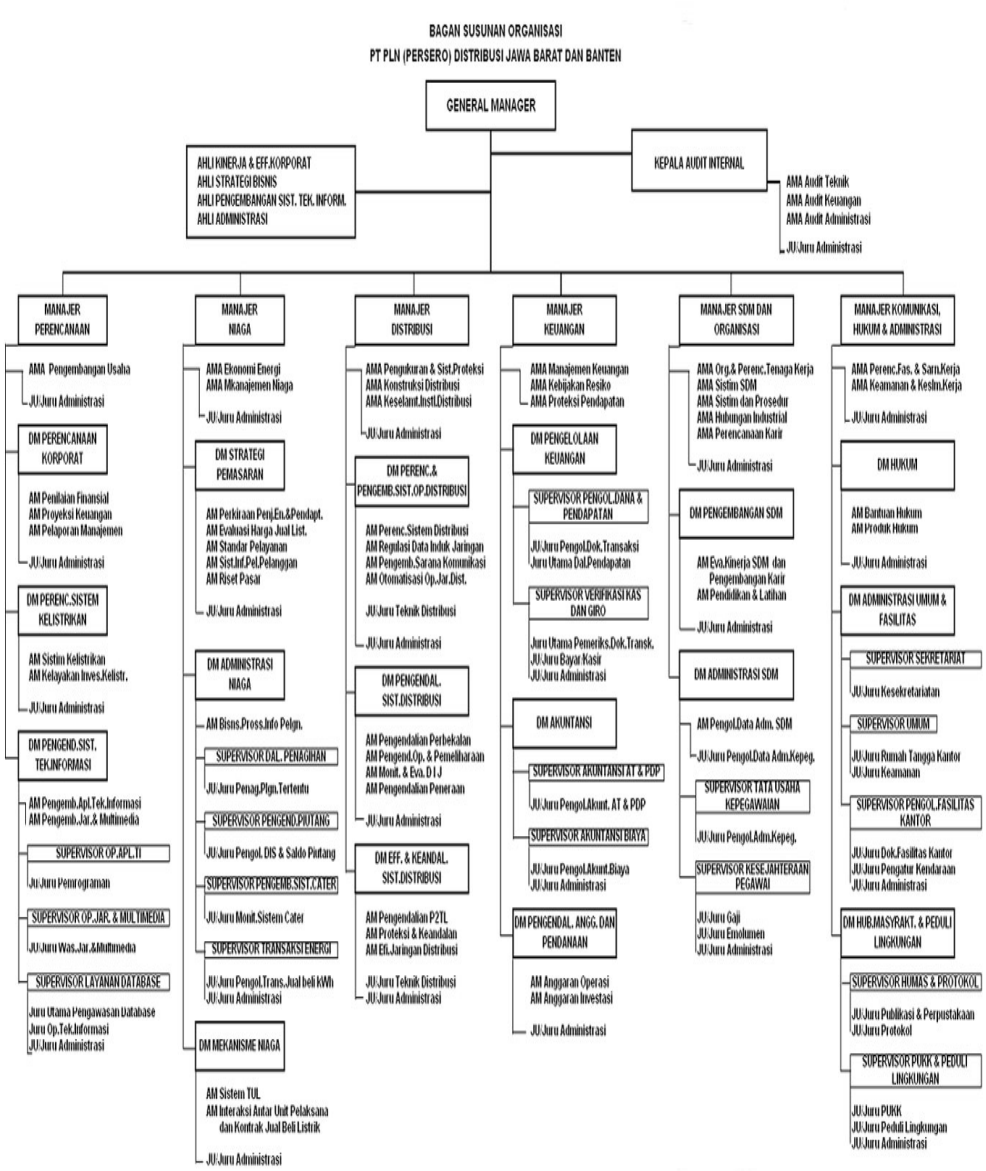
3. Tiga Gelombang

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.

3.2 Struktur Organisasi

Berikut ini gambar 3.2 struktur organisasi PLN DJBB.

STRUKTUR ORGANISASI PLN DJBB



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PLN DJBB

3.2.1 Skema Organisasi Distribusi Jawa Barat dan PLN

Berikut ini adalah gambar 3.2 mengenai skema organisasi DJBB



Gambar 3.2 Skema Organisasi

3.3 Deskripsi Kerja

Deskripsi Kerja

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	*:*

- Membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan untuk efektifitas pendelegasian tugas dan wewenang.

- Melaksanakan analisa dan evaluasi usulan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi pegawai di lingkungan DJBB.
- 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.
- Menganalisa kualitas dan kuantitas SDM dengan formasi jabatan untuk evaluasi pengembangan pegawai dilingkungan DJBB.
- Mengusulkan 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.
- Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.

Analyst Kinerja SDM dan Assistant Analyst Kinerja SDM

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

- Merencanakan model pembinaan SDM serta pengembangan organisasi kerja.
- Menganalisa kebutuhan pengembangan SDM untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi jabatan dengan kebutuhan kompetensi jabatan.

- Memberikan masukan berupa analisis beban kerja untuk memastikan pemenuhan kebutuhan SDM.
- Melakukan evaluasi beban kerja SDM dan Organisasi untuk menjaga efektifitas dan terpeliharanya keseimbangan beban kerja baik individu maupun unit – unit organisasi.
- Melakukan analisa dalam pengembangan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan mengidentifikasikan proses bisnis PLN.
- 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.

Analyst Perencanaan Karir dan Assistant Analyst Perencanaan Karir

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

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

Analyst Pendidikan dan Pelatihan dan Assistant Analyst Pendidikan dan Pelatihan

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

- Menyusun rencana pendidikan dan pelatihan dan latihan serta mengkoordinasikan dengan unit pelaksana daan Udiklat untuk mendukung pencapaian target kinerja.
- Menganalisa kebutuhan diklat yang diperlukan dalam rangka pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
- Menganalisa perkembangan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan pengembangan karir pegawai untuk mendukung pencapaian target kinerja.
- Merencanakan dan melaksanakan pelatihan yang diselenggarakan secara in house training untuk meningkatkan kpmpetensi pegawai.
- Membuat program pembekalan SDM yang akan memasuki purna tugas.

Analyst Pengembangan Kompetensi dan Assistant Analyst Pengembangan Kompetensi

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

- Menyusun standar kompetensi pegawai
- Menetapkan standar evaluasi / penilaian kinerja pegawai level non manajerial.

- Mengidentifikasi potensi pegawai.
- Berdasarkan profil kompetensi pegawai dan persyaratan jabatan, menyusun, menerapkan, dan mengkoordinasikan program diklat, baik regular maupun non regular dan memantau hasil diklat pegawai tersebut.
- Merencanakan dan melaksanakan program sertifikasi kompetensi bagi pegawai.

Assistant Officer Administrasi dan Junior Officer Administrasi

Bertanggung Jawab Kepada : Deputi Manajer Pengembangan SDM

Tanggung Jawab Utama :

- Memproses administrasi pelaksanaan bagian anggaran dan pengadaan untuk menunjang kelancaran pekerjaan pada bagian pengembangan SDM.
- 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.
- Membuat surat alokasi tunai untuk kantor induk distribusi dan unit – unit.
- Membuat daftar monitoring laporan unit sebagai bahan penilaian kinerja unit.
- Mengagendakankegiatan Deputi Manajer Pengembangan SDM untuk kelancaran tugas.
- Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya untuk pengendalian manajemen dalam pengambilan keputusan.

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
Tabel Organisasi PSDM

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
9	Aan Abdul Gani	Staf. Ass. Analist Pendidikan dan Pelatihan