BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Penulis melaksanakan kerja praktek pada PT PLN (persero) UP Bandung Utara yang berlokasi di Jl. Ir. H. Djuanda No.183 Bandung, penulis ditempatkan pada bagian administrasi dan keuangan yang bertugas untuk menyelenggarakan administrasi dan keuangan. Selama kurang lebih 1 (satu) bulan penulis melakukan kuliah kerja praktek pada PT. PLN, penulis juga meneliti tentang penggajian pada PT PLN. Gaji adalah penghasilan tetap bulanan yang ditetapkan oleh suatu instansi tertentu berdasarkan peringkat jabatan yang dimulai dari tingkat jabatan 0 (nol) sampai peringkat jabatan 26 (dua puluh enam). Peringkat gaji yang dimiliki adalah peringkat gaji pada jabatan yang dipangku terakhir saat penyesuaian gaji dasar pegawai. Penggajian diberikan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas kerja.

3.2. Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Penulis melaksanakan kerja praktek pada PT PLN (persero) UP Bandung Utara selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 1 (satu) September 2003 sampai dengan 30 (tiga puluh) September 2003, dimulai pada pukul 07.00 wib sampai dengan 15.00 wib. Selama kerja praktek penulis ditempatkan di bagian administrasi dan keuangan dan terlebih dahulu diberi pengarahan mengenai jenis-jenis pekerjaan yang akan penulis kerjakan di masing-masing sub bagian yang ada

di PT. PLN (persero) UP Bandung Utara. Gaji pegawai diperoleh dalam tiap bulan masa kerja dengan catatan pegawai memenuhi semua ketentuan dan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Selama penulis melaksanakan kerja praktek, penulis mengerjakan berbagai pekerjaan yang menyangkut bidang administrasi dan keuangan. Adapun kegiatan yang penulis kerjakan antara lain :

1. Penulis menyusun bukti-bukti transaksi penerimaan dan pengeluaran kas
2. Penulis mencatatat data-data transaksi penerimaan dan pengeluaran kas atau bank secara manual dalam buku catatan penerimaan dan pengeluaran kas
3. Penulis melakukan *entry* data transaksi penerimaan dan pengeluaran kas atau bank
4. Penulis menyusun berkas-berkas penerimaan dan pengeluaran kas
5. penulis mencatat surat masuk dan keluar pada buku agenda.

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Gaji dasar pegawai ditetapkan oleh direksi dengan keputusan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan kewenangan yang berlaku dan ini telah disesuaikan dengan dasar hukum yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah, keputusan menteri, anggaran dasar dan keputusan dewan direksi PT. PLN (Persero) pegawai yang telah memenuhi syarat ditentukan sebagaimana peraturan yang berlaku, contohnya:

1. Lulusan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) ditetapkan pada peringkat gaji 23 dari yang terendah antara Rp 470.000 s/d Rp 1.140.000

2. Pendidikan diploma (D3) ditetapkan pada peringkat gaji 20 dari yang terendah antara Rp 631.000 s/d Rp 1.445.000
3. Sarjana (S1) ditetapkan pada peringkat gaji 18 yang terendah antara Rp 768.000 s/d Rp 1.692.000

Pembayaran gaji pegawai dibayarkan setiap satu bulan sekali tiap tanggal satu atau awal bulan. Selama penulis melakukan penelitian tentang penggajian pada PT. PLN penulis dapat mengetahui :

1. Prosedur penggajian bagi para pegawai PT. PLN (Persero)
2. Penulis dapat mengetahui dasar hukum dan ketentuan yang berlaku tentang penggajian pada PT. PLN.
3. Penulis dapat mengetahui perubahan atas keputusan Direksi tentang gaji dasar
4. Penulis dapat mengetahui tentang penyesuaian gaji dasar di lingkungan PT. PLN
5. Penulis dapat mengetahui tentang indeks gaji dasar pegawai.

Adapun besarnya penggajian karyawan PT. PLN tergantung pada:

1. Peringkat gaji
2. Masa kerja
3. Jabatan
4. Tunjangan

3.4. Pengertian Gaji dan Prosedur

1. Pengertian Gaji

a. Menurut Malayu Hasibuan

"Balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja".

b. Menurut Andreu F Sikula

"Kompensasi tetap yang diberikan kepada pemangku jabatan, pimpinan atau posisi klerek atas dasar yang teratur seperti tahunan, caturwulan bulanan dan mingguan".

Dari definisi diatas kesimpulan mengenai gaji adalah balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap, pimpinan, atau posisi klerek serta mempunyai jaminan pasti atas dasar yang teratur.

2. Pengertian Prosedur

a. Menurut M.W.Gerald Cole,

"Prosedur adalah suatu urutan-urutan pekerjaan biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seagam terhadap transaksi perusahaan yang sering terjadi".

b. Joseph. W. Wilkinson Marialw Sinaga

"Prosedur adalah langkah - lagkah dalam siklus pemprosesan data yang terus dalam urutan tertentu".

Dari definisi mengenai prosedur penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa prosedur adalah suatu urutan atau langkah-langkah dari suatu pekerjaan yang melibatkan beberapa orang untuk menjamin penggunaan secara seagam transaksi peruasahaan yang terjadi secara berulang-ulang. Jadi perhitungan gaji

harus melalui prosedur yang benar yang bertujuan agar pekerjaan menjadi lebih baik.

3.4.1. Prosedur Penetapan Gaji

Penggajian merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan karena setiap pegawai akan perlu diberi suatu dorongan untuk berpredikat baik dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh setiap instansi.

Prosedur Penetapan Gaji pada PT. PLN adalah :

1. Mengidentifikasikan nama, No induk, golongan atau pangkat, nama jabatan, peringkat jabatan, status keluarga dan unit kerja untuk masing-masing pegawai.
2. Menentukan besar gaji pokok berdasarkan golongan gaji
3. Menentukan besar gaji dasar, yaitu dari hasil penjumlahan komponen penghasilan tetap bulanan.
4. Menentukan penyesuaian gaji dasar, dengan cara :
    a. Mencari jabatan sesuai dengan peringkat jabatan terakhir.
    b. Gaji dasar lebih rendah daripada gaji dasar terendah dalam peringkat gaji maka diambil angka gaji dasar terendah tersebut.
    c. Dalam hal gaji dasar yang sama atau lebih tinggi dari gaji dasar terendah dalam peringkat gajinya maka diambil angka gaji dasar hasil perhitungan.

5. Menyiapkan keputusan penyesuaian gaji dasar sesuai ketentuan, wewenang kepegawaian yang berlaku.
6. Menerbitkan petikan keputusan penyesuaian gaji dasar untuk setiap pegawai.

Komponen penetapan gaji total PT. PLN adalah :



1. Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji bersih yang diberikan pada pegawai sebelum di tambahkan dengan penghasilan-penghasilan yang diterima dan dikurangi dengan potongan.

2. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan terbagi atas :

a. Tunjangan Transport

Setiap pegawai diberikan tunjangan transport dalam bentuk uang, besarnya ditetapkan berdasarkan peringkat gaji. Tunjangan transport tidak diberikan kepada pegawai yang karena jabatannya diberikan fasilitas kendaraan oleh perseroan.

b. Tunjangan Rumah

Tunjangan rumah diberikan dengan tujuan untuk penggantian penyediaan rumah pegawai yang besarnya ditentukan berdasarkan peringkat gaji. Bagi pegawai yang dimutasikan untuk kepentingan dinas diberikan tunjangan dinas sebesar 100% dari tarif yang ditetapkan dan dibayarkan sekaligus untuk jangka waktu dua tahun.

c. Tunjangan Jabatan

Tunjangan diberikan kepada pegawai berdasarkan peringkat gaji nol (0) sampai peringkat dua puluh enam (26). Tunjangan jabatan diberikan sebagai kompensasi dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Dengan diberikan tunjangan jabatan pegawai tidak berhak atas uang kerja lembur.

d. Winduan

Winduan diberikan kepada pegawai yang telah memiliki masa kerja selama 16 (enam belas) tahun dan besarnya 3 x penghasilan bulanan.

3. Melakukan perhitungan total gaji.

- Penghasilan :
  - Gaji pokok xxx
  - Tunjangan transport xxx
  - Tunjangan rumah xxx
  - Tunjangan jabatan xxx
  - Winduan xxx (+)
  - Jumlah gaji kotor xxx (+)
- Peringkat :
  - Gaji dasar xxx
  - Indeks (gaji dasar x 18) xxx
  - Iuran pensiun (6% x G.D) xxx (+)
  - Jumlah gaji xxx (+)
  - Jumlah penghasilan xxx

- Potongan :
  - Dinas xxx
  - S.P xxx
  - Infak untuk masjid xxx
  - Qurban xxx
  - BRI xxx
  - Darmawanita xxx
  - Koperasi xxx
  - Lain-lain xxx

  Jumlah potongan xxx (-)

  Total gaji xxx

3.4.2. Penetapan Gaji Dasar

Komponen penghasilan tetap buianan dipakai sebagai penetapan penyesuaian gaji dasar pegawai tidak boleh rendah daripada komponen penghasilan tetap bulanan yang diterima oleh pegawai pada saat penetapan gaji dasar pegawai, komponen penghasilan tetap bulanan terdiri atas :

1. Tunjangan kompensasi jabatan
2. Tunjangan rumah
3. Tunjangan transport
4. Tunjangan cuti
5. Winduan

Komponen penghasilan tetap bulanan berlaku untuk semua pegawai termasuk suami dan isteri yang keduanya berstatus pegawai berdasarkan peringkat jabatan yang dimulai dari peringkat nol sampai dengan peringkat 26.

Perhitungan gaji pada PT. PLN adalah gaji sub bruto dikali indeks gaji dasar pegawai kemudian ditambah semua tunjangan yang diterima oleh pegawai, maka secara otomatis muncul penghasilan netto yang akan diterima pegawai berdasarkan peringkat jabatan.

Contoh Untuk Pegawai :

1. Identifikasi

Nama	: Ir. Bayu Bagaskara
No Induk	: 6185222-Z
Golongan	: IIID-09C
Jabatan	: Ahli Madya I peraturan kepegawaian
Peringkat Jabatan	: 10
Status Keluarga	: KL/1-03/05
Unit Kerja	: Dinas pembinaan dan pengembangan sistem manajemen SDM, DIVORSIM, PT. PLN (persero) kantor pusat

2. Gaji Pokok : Rp 53.400

3. Komponen penghasilan tetap bulanan

Gaji sub bruto	: Rp 53.400; x 18 = Rp 961.200
Tunjangan istri anak	: Rp 53.400; x 11% = Rp 5.874
Tunjangan listrik	: Rp 255.000;

TKJ : Rp 473.000

Tunjangan bahan pokok : Rp 50.000; x 5 orang = Rp 250.000

Jumlah : Rp 1.945.074;

1. Gaji total

   a. Jumlah komponen penghasilan tetap bulanan saat ini adalah Rp. 1.945.074

   b. Ditetapkan pada peringkat gaji 10

   c. Peringkat gaji terendah sesuai tabel (peringkat gaji 10) adalah Rp.1.685.000

   d. Gaji total yang harus dibayarkan adalah Rp. 1.945.074

Contoh Untuk Pegawai yang Suami Istri kerja di PT. PLN :

Data Istri

a. Identifikasi

Nama istri : Eka Nuraini

No induk : 659000-Z

Golongan : IIIB-05c

Jabatan : Kepala seksi administrasi pensiun

Peringkat jabatan : 13

Status keluarga : KP/0-00/01

Unit kerja : dinas pembinaan dan pengembangan sistem manajemen SDM, divorsim PT. PLN kantor pusat,

2. Gaji pokok : Rp. 42.130

3. Komponen penghasilan tetap bulanan

a. Gaji sub bruto : Rp 42.130 x 18 = Rp 758.340

b. Tunjangan istri anak : 0

c. Tunjangan listrik : Rp 190.000

d. TKJ : Rp 286.000

e. Tunjangan bahan pokok : Rp 50.000 x 1 orang = Rp 50.000

Jumlah : Rp 1.284.340

4. Gaji total

a. Jumlah komponen penghasilan tetap bulanan saat ini adalah Rp 1.284.340

b. Ditetapkan pada peringkat gaji 13

c. Peringkat gaji terendah sesuai tabel (peringkat gaji 13) adalah Rp 1.255.000

d. Gaji total yang dibayarkan bagi Eka Nuraini adalah Rp 1.284.340

Data Suami

1. Nama suami : Irawan Gutawa

No induk : 6388008-Z

Golongan : IIIC-07c

Jabatan : Kepala bagian Adm cabang

Peringkat jabatan : 12

Status keluarga : KL/1-02/04

Status keluarga : PT. PLN distribusi Jawa Barat

2. Gaji pokok : Rp. 47.530

3. komponen penghasilan tetap bulanan

a. Gaji sub bruto : Rp 47.530 x 18 = Rp 855.540

b. Tunjangan istri/anak : Rp 47.530 x 9% = Rp 4.278

c. Tunjangan listrik : Rp 215.000

d. TKJ : Rp 330.000

e. Tunjangan bahan pokok : Rp 50.000 x 4 orang = Rp 200.000

Jumlah : Rp 1.604.818

4. Gaji total

a. Jumlah komponen penghasilan tetap bulanan dalah Rp 1.604.818

b. Ditetapkan pada peringkat gaji 12

c. Peringkat gaji terendah sesuai tabel (peringkat gaji 12) adalah Rp 1.385.000

d. Gaji total yang dibayarkan pada Irawan Gutawa adalah Rp 1.604.818

Contoh Untuk Calon Pegawai

1. Identifikasi

Nama : Ayu Lestari

No induk : -

Golongan : IIA-00a

Jabatan : -

Peringkat jabatan : Diproyeksikan pada peringkat jabatan 22

Status keluarga : BP/0-00/01

Unit kerja : Dinas pembinaan dan pengembangan sistem manejemen SDM, DiVORSIM PT. PLN (persero) kantor pusat.

2. Gaji Pokok : Rp 23.850

3. Komponen penghasilan tetap bulanan

a. Gaji sub bruto : Rp 23.850 x 18 = Rp 429.300

b. Tunjangan istri/anak : Rp 0

c. Tunjangan listrik : Rp 0

d. TKJ : Rp 0

e. Tunjangan perumahan : Rp 0

Jumlah : Rp 429.300

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

4. Gaji total

a. Jumlah komponen penghasilan tetap bulanan adalah Rp 429.300

b. Diproyeksikan pada peringkat gaji 22

c. Peringkat gaji terendah pada sesuai tabel (peringkat gaji 22) adalah Rp 518.000

d. Gaji dasar calon pegawai adalah 80% x Rp 518.000 = 414.400

e. Gaji total yang dibayarkan pada Ayu lestari adalah Rp 429.300

Kenaikan gaji dasar sebagai akibat dari promosi jabatan maka penyesuaian gaji dasar diberikan dengan sara menghitung selisih komponen gaji dasar antara peringkat sebelum dengan peringkat sesudah promosi.

3.4.3. Prosedur Pembayaran Gaji

1. Bagian pengelolaan data membuat daftar, kemudian oleh bagian ugamol di sortir dan dibuat bukti pengeluaran.

2. Berdasarkan daftar tersebut, ka. Ugamol membuat dokumen dalam tiga rangkap, rangkap satu dan dua diarsipkan sedangkan rangkap ketiga disetujui dan ditandatangani oleh yang bersangkutan.
3. Oleh bagian anggaran di buat kartu perkiraan yang berisi laporan.
4. Bagian keuangan dan pembukuan menandatangani dokumen tersebut.

3.4.4. Prosedur Pembayaran PPh pasal 21

1. Bagian pengelolaan data membuat dokumen dalam tiga rangkap, yang diserahkan ke petugas ugamol kemudian disortir dan dibuat bukti dokumen.
2. Setelah disortir oleh petugas ugamol maka ketiga rangkap dokumen tersebut di tanda tangani kemudian diarsipkan.
3. Oleh bagian anggaran dibuat kartu perkiraan yang berisi laporan AT.

3.4.5. Pembagian Gaji

1. Bendahara PT. PLN memasukan semua data pegawai APJ, peringkat, gaji dasar, iuran pensiun dari gaji dasar sebelum indeks.
2. Setelah semua data dimasukan maka secara otomatis muncul gaji netto yang akan dibayarkan pada pegawai.
3. Data penggajian pada kantor cabang masih disentralisasi sedangkan aturan pendanaannya berada pada unit pelayanan masing-masing.

Berdasarkan data dari SDM, bendahara membuat daftar penghasilan bruto untuk kantor cabang dan unit-unit pelayanan yaitu berupa bukti bank, bukti

pengeluaran dan cek. Bukti- bukti tersebut kemudian ditandatangani oleh supervisor, Asmen SDM, keuangan, dan Maneger APJ. Setelah ditandatangani bukti-bukti tersebut dikirimkan ke bank BNI serta daftar penghasilan netto. Dan oleh bank BNI memasukan kedalam rekening pegawai masing-masing. Satu hari sebelum pembayaran gaji oleh bank BNI, bendahara telah menyebarkan struk gaji ke semua pegawai, maksudnya agar pegawai mengetahui besarnya gaji yang diterima. Contoh mengenai struk gaji dapat dilihat pada lembar lampiran.

3.5. Dasar-Dasar Hukum Tentang Penggajian

3.5.1. Perubahan Atas Keputusan Direksi Tentang Gaji Dasar Pegawai

Peringkat gaji adalah peringkat jabatan sebelum berlakunya keputusan ini yang dimulai dari peringkat 0 sampai dengan peringkat 26,berdasarkan peraturan No: 104.K/010/DIR/2001 yang diubah menjadi No: 107.K/010/DIR/2003. kenaikan gaji dasar pegawai dapat dilakukan karena:

a. Kenaikan berkala tahunan yang dikaitkan dengan nilai unjuk kerja pegawai yang bersangkutan adalah :

    1. Pegawai yang memperoleh nilai unjuk kerja prestasi 1 yang disebut dengan melampaui seluruh ekspektasi dengan kenaikan berkala sebesar 7% dari gaji dasar.
    2. Pegawai yang memperoleh niali unjuk kerja prestasi 2 yang disebut dengan konsisten sesuai ekspektasi diberikan kenaikan berkala sebesar 5% dari gaji dasar yang diterima.

3. Pegawai yang memperoleh nilai unjuk kerja prestasi 3 yang di sebut sesuai dengan ekspektasi diberikan kenaikan sebesar 3,5% dari gaji dasar.
4. Pegawai yang memperoleh niali unjuk kerja prestasi 4 yang disebut dengan tidak memenuhi ekspektasi diberikan kenaikan berkala sebesar 2% dari gaji dasar.

b. Kenaikan sebagai penyesuaian COLA (cost of living adjusment), diberikan sesuai dengan kemampuan perseroan yang ditetapkan oleh direksi.

c. Kenaikan promosi jabatan, ditetapkan sebesar 10% dari gaji dasar pegawai yang bersangkutan untuk setiap kenaikan 1 (satu) peringklat promosi jabatan.

d. Kenaikan prorata, ditetapkan tersendiri berdasarkan keputusan Direksi.

Gaji dasar calon pegawai dibayarkan sebesar 80% dari gaji dasar terendah pada proyeksi peringkat gaji untuk jabatan. Proyeksi peringkat gaji untuk jabatan ditetapkan sesuai dengan kompetensi.

Penetapan gaji dasar pegawai bagi calon pegawai yang diangkat menjadi pegawai adalah sebesar gaji dasar terendah sesuai peringkat gaji untuk jabatannya

e. Kenaikan berkala tahunan yang dikaitkan dengan nilai unjuk kerja pegawai yang bersangkutan adalah :

1. Pegawai yang memperoleh nilai unjuk kerja prestasi 1 yang disebut dengan melampaui seluruh ekspektasi dengan kenaikan berkala sebesar 7% dari gaji dasar.

2. Pegawai yang memperoleh niali unjuk kerja prestasi 2 yang disebut dengan konsisten sesuai ekspektasi diberikan kenaikan berkala sebesar 5% dari gaji dasar yang diterima.
3. Pegawai yang memperoleh nilai unjuk kerja prestasi 3 yang di sebut sesuai dengan ekspektasi diberikan kenaikan sebesar 3,5% dari gaji dasar.
4. Pegawai yang memperoleh niali unjuk kerja prestasi 4 yang disebut dengan tidak memenuhi ekspektasi diberikan kenaikan berkala sebesar 2% dari gaji dasar.

f. Kenaikan sebagai penyesuaian COLA (cost of living adjusment), diberikan sesuai dengan kemampuan perseroan yang ditetapkan oleh direksi.
g. Kenaikan promosi jabatan, ditetapkan sebesar 10% dari gaji dasar pegawai yang bersangkutan untuk setiap kenaikan 1 (satu) peringklat promosi jabatan.
h. Kenaikan prorata, ditetapkan tersendiri berdasarkan keputusan Direksi.
i. Tunjangan, terbagi atas:

1. Tunjangan Transport

Setiap pegawai diberikan tunjangan transport sesuai dengan peraturan No: 100.K/010/DIR/2003, yang diberikan dalam bentuk uang, besarnya ditetapkan berdasarkan peringkat gaji. Tunjangan transport tidak diberikan kepada pegawai yang karena jabatannya diberikan fasilitas kendaraan oleh perseroan.

2. Tunjangan Rumah

Tunjangan rumah diberikan dengan tujuan untuk penggantian penyediaan rumah pegawai yang besarnya ditentukan berdasarkan peringkat gaji berdasarkan peraturan No: 206.K/010/DIR/2001. Bagi pegawai yang dimutasikan untuk kepentingan dinas diberikan tunjangan dinas sebesar 100% dari tarif yang ditetapkan dan dibayarkan sekaligus untuk jangka waktu dua tahun.

3. Tunjangan Jabatan

Tunjangan diberikan kepada pegawai berdasarkan peringkat gaji nol (0) sampai peringkat dua puluh enam (26)yang sesui dengan peraturan No: 104.K/010/DIR/2003. Tunjangan jabatan diberikan sebagai kompensasi dari penyelesaian tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada yang bersangkutan. Dengan diberikan tunjangan jabatan pegawai tidak berhak atas uang kerja lembur.

4. Winduan

Winduan diberikan kepada pegawai yang telah memiliki masa kerja selama 16 (enam belas) tahun dan besarnya 3 x penghasilan bulanan.

Gaji dasar calon pegawai dibayarkan sebesar 80% dari gaji dasar terendah pada proyeksi peringkat gaji untuk jabatan. Proyeksi peringkat gaji untuk jabatan ditetapkan sesuai dengan kompetensi.

Penetapan gaji dasar pegawai bagi calon pegawai yang diangkat menjadi pegawai adalah sebesar gaji dasar terendah sesuai peringkat gaji untuk jabatannya

3.5.2. Indeks Gaji Dasar Pegawai

Pemberian indeks gaji dasar yang pertama kali diberikan kepada pegawai yang menerima tunjangan kompensasi jabatan. Indeks gaji dasar ditetapkan berdasarkan keputusan direksi PT PLN No: 105.K/010/DIR/2000. Indeks gaji dasar dihitung secara proporsional dari faktor tunjangan kompensasi jabatan terhadap gaji dasar pegawai yang bersangkutan.indeks gaji dasar akan berubah apabila pegawai dimutasikan ke daerah lain, sesuai dengan indeks gaji dasar daerah yang baru tersebut. Indeks gaji dasar pegawai diberikan bagi unit PLN yang berada di luar jawa yaitu diwilayah kerja yang secara historis ditetapkan mendapat indeks untuk beberapa komponen penghasilan. Penetapan prosentase untuk unit-unit PLN ditetapkan oleh pemimpin unit engan berpedoman pada rentang prosentaseyang ditetapkan untuk wilayah kerja yang bersangkutan.sedangkan penetapan indeks gaji asar untuk setiap pegawai ditetapkan engan keputusan pemimpin unit bisnis. Tabel gaji indeks dasar pegawai diberikan dengan rentang prosentasetertentu dari gaji dasar yang isa dilihat pada lampiran.

4.5.3. Rentang Peringkat Gaji

Rentang peringkat gaji diberikan sesuai dengan pasal 11 kesepakatan kerja bersama antara PT. PLN dengan serikat pekerja dengan No: 19.PJ/061/DIR/2000. dan No: DPP-050/KEP-ADM/2000, yang terdiri dari :

1. Jalur profesi

Pembinaan pegawai dilakukan berdasarkan kompetensi dan potensi pegawai sesuai dengan jalur profesi yang ada, jalur profesi dibedakan menjadi :

a. Managerial dan supervisori
b. Kepakaran
c. Keteknisan dan operatif
d. Konstruksi

Pada setiap jalur profesi diberikan rentang peringkat gaji, untuk jabatan pada unit yang mempunyai tingkat organisasi ditetapkan rentang peringkat gaji yang bisa dilihat pada lampiran.

Sebutan jabatan pada jalur profesi managerial disusun berdasarkan tingkat dan jenis organisasiyang dapat disesuaikan dengan kebutuhan unit bisnis yang bersangkutan.

Pengangkatan pegawai dalam jabatan ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku dengan memperhatikan formasi jabatan dan formasi tenaga kerja yan telah ditetapkan dalam unit organisasi yang bersangkutan. Pegawi dapat memilih jalur profesi sesuai dengan minat dan kompetensinya penetapan dalam jalur profesi dilakukan setelah memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pembinaan peringkat gaji dapat terjadi karena kenaikan reguler atau promosi jabatan. Kenaikan peringkat gaji secara reguler setelah memenuhi persyaratan nilai unjuk kerja dalam kurun waktu tertentu berada dalam rentang

peringkat gaji. Promosi peringkat gaji harus memenuhi ketentuan yang berlaku. Persyaratan kenaikan peringkat gaji adalah sebagai berikut :

a. Paling sedikit nilai unjuk kerja melampaui seluruh ekspektasi selama dua tahun berturut-turut
b. Paling sedikit nilai unjuk kerja konsisten sesuai ekspektasi selama tiga tahun berturut-turut.
c. Paling sedikit nilai unjuk kerja sesuai ekspektasi selama empat tahun berturut-turut.
d. Paling sedikit nilai unjuk kerja tidak memenuhi ekspektasi selama lima tahun berturut-turut.