

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

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.

Saat ini berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 0079.P/DIR/2015 per tanggal 02 Oktober 2015 bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten resmi dipisah menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan PT PLN (Persero) Distribusi Banten.

2.1.1 Budaya Perusahaan

Falsafah PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat: Adapun falsafah dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yaitu “embawa Kecerahan dan Kegairahan dalam Kehidupan Masyarakat yang Produktif”. Warga PLN yakin bahwa:

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

2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi PT PLN (Persero) yaitu: “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.”

Adapun Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat yaitu:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang 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 :

4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Konsekuensi terhadap strategi korporat.

2.2 Struktur Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2007) struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi merupakan sistem yang harus dilaksanakan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas untuk mewujudkan kesatuan tujuan. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang. Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. Robbins dan Coulter (2007) mengemukakan 5 (lima) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, yaitu:

- 1). Pembagian pekerjaan, adalah tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda.
- 2). Departementalisasi, merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok. Setiap organisasi terdiri dari beberapa departemen (divisi kerja).
- 3). Hierarki, adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan.
- 4). Koordinasi, adalah proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif.

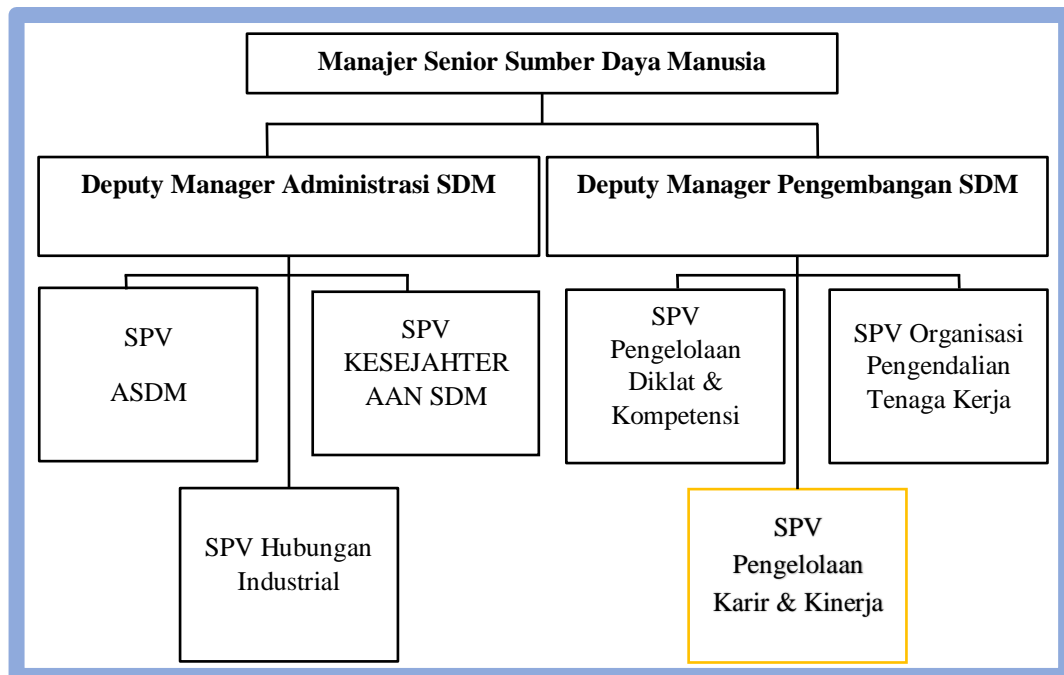
5). Rentang manajemen, adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang pimpinan secara efektif dan efisien.

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab kepada para individu di perusahaan tersebut. Struktur organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat diatur dalam Keputusan Direksi No. 273.K/DIR/2013 tanggal 27 Maret 2013 terdiri atas:

1. Unsur Pimpinan adalah General Manager
2. Unsur Pengadaan merupakan unsur baru dalam struktur organisasi yang diatur dalam Keputusan General Manager 080.K/GM.DJBB/2013 tentang Pembentukan Panitia Pengadaan Barang / Jasa Sarana dan Prasarana Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, yang sampai saat ini menjadi unsur Pengadaan, yaitu terdiri dari:
 - Unsur Pejabat Perencana Pengadaan
 - Unsur Pejabat Pelaksana Pengadaan
3. Unsur Pembantu Pimpinan terdiri atas
 - a. Manajer Perencanaan
 - b. Manajer Distribusi
 - c. Manajer Niaga & Pelayanan Pelanggan
 - d. Manajer Keuangan
 - e. Manajer SDM dan Organisasi
 - f. Manajer Komunikasi, Hukum, dan Administrasi

4. Unsur Pelaksanaan

Area Pelayanan dan Jaringan, saat ini disebut Area yang membawahi satu atau lebih unit pelayanan yang disebut Rayon.



: Posisi penulis kerja praktek

Gambar 2.2
Struktur Organisasi PT. PLN (PERSERO)
Distribusi Jawa Barat

2.3 Deskripsi Jabatan

a. Manajer Senior Sumber Daya Manusia

Beberapa kewenangan yang dilaksanakan oleh Manager Senior SDM adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- b. Menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaannya di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- c. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaannya di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- d. Mengkaji usulan pengembangan organisasi pengembangan sumber daya manusia di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.

b. Deputy Manager Administrasi SDM

Beberapa kewenangan yang dilaksanakan Deputy Manager ASDM adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola administrasi penggajian dan emolument karyawan
- b. Mengelola administrasi perpajakan
- c. Mengelola administrasi kesejahteraan kesehatan karyawan dan pensiunan, serta pengendalian biayanya
- d. Pencetakan Keputusan yang berkaitan dengan Mutasi Karyawan dan Penilaian Kinerja Karyawan

c. Deputy Manager Pengembangan SDM

Beberapa kewenangan yang dilaksanakan Deputy Manager PSDM adalah sebagai berikut:

- a.** Merekomendasikan rencana diklat untuk masing-masing jenjang jabatan (diklat berjenjang) di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- b.** Merekomendasikan program pelaksanaan DIKLAT serta mengevaluasi hasil pelaksanaannya di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- c.** Merekomendasikan program pembekalan SDM yang akan memasuki masa purna tugas di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- d.** Merekomendasikan perencanaan alih tugas karyawan baik untuk keperluan rotasi, promosi maupun demosi yang mengacu pada kompetensi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.

Dibawah kewenangan Deputy Manager PSDM terdapat bagian vital yang bertugas melaksanakan rencana yang sudah dibuat Deputy Manager, yaitu sebagai berikut:

1. Supervisor Pengelolaan Karir dan Kinerja
 - a.** Menyiapkan petunjuk pelaksanaan keputusan PLN Pusat yang berkaitan dengan SDM di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
 - b.** Merencanakan dan melaksanakan program mutasi, promosi, dan rotasi sesuai kewenangan yang mengacu pada kompetensi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.

- c. Menyusun optimalisasi SDM sesuai kompetensinya masing-masing (sesuai kewenangan) di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.
- d. Menyusun rencana pengembangan SDM di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar.

2.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Bandung merupakan sebuah badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan berupa pelayanan jasa. Dalam menjalankan tugasnya GM (*General Manager*) PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dibantu oleh *Manager Senior* bidang-bidang yang bertanggung jawab kepada GM (*General Manager*) PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat. Kegiatan utama PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat diantaranya meliputi pemberian informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan penyambungan tenaga listrik kepada calon pelanggan dan masyarakat umum; pelayanan permintaan penyambungan baru, perubahan daya, penyambungan sementara, perubahan tarif, ganti nama pelanggan, balik nama pelanggan serta pengaduan pelanggan yang berhubungan dengan pemberian penyambungan tenaga listrik; kemudian pemberian pelayanan pembayaran Biaya Pembayaran (BP), Uang Jaminan Pelanggan (UJL), Tagihan Susulan (TS), biaya penyambungan sementara, biaya perubahan dan biaya lain yang ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku.