

Tabulasi Silang

Tabel 1. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan pengaruh usia terhadap pekerjaan

<i>Organizational Commitment</i>	Pengaruh Usia Terhadap Pekerjaan		Total
	Ada	Tidak ada	
Komitmen Rendah	5	11	16
	31,3%	68,8%	100%
Komitmen Tinggi	13	3	16
	81,3%	18,8%	100%
Total	18	14	32
	56,3%	43,8%	100%

Tabel 2. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan perasaan karyawan selama bekerja di PT. "X"

<i>Organizational Commitment</i>	Perasaan Selama Bekerja		Total
	Kurang Menyenangkan	Menyenangkan	
Komitmen Rendah	12	4	16
	75%	25%	100%
Komitmen Tinggi	2	14	16
	12,5%	87,5%	100%
Total	14	18	32
	43,8%	56,3%	100%

Tabel 3. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan penghargaan dari perusahaan

<i>Organizational Commitment</i>	Penghargaan dari Perusahaan			Total
	Cukup menghargai	Kurang menghargai	Menghargai	
Komitmen Rendah	4 25%	8 50%	4 25%	16 100%
Komitmen Tinggi	4 25%	1 6,3%	11 68,8%	16 100%
Total	8 25%	9 28,1%	15 46,9%	32 100%

Tabel 4. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan tantangan dalam pekerjaan

<i>Organizational Commitment</i>	Tantangan dalam Pekerjaan			Total
	Cukup menantang	Kurang menantang	Menantang	
Komitmen Rendah	1 6,3%	8 50%	7 43,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	6 37,5%	2 12,5%	8 50%	16 100%
Total	7 21,9%	10 31,3%	15 46,9%	32 100%

Tabel 5. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan perasaan terhadap bidang pekerjaan

<i>Organizational Commitment</i>	Perasaan Terhadap Pekerjaan		Total
	Suka	Tidak suka	
Komitmen Rendah	4 25%	12 75%	16 100%
Komitmen Tinggi	14 87,5%	2 12,5%	16 100%
Total	18 56,3%	14 43,8%	32 100%

Tabel 6. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan perbedaan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dengan nilai-nilai yang ada pada diri karyawan

<i>Organizational Commitment</i>	Nilai-nilai Perusahaan		Total
	Ada	Tidak ada	
Komitmen Rendah	13 81,3%	3 18,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	2 12,5%	14 87,5%	16 100%
Total	15 46,9%	17 53,1%	32 100%

Tabel 7. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan pengaruh nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaan

<i>Organizational Commitment</i>	Pengaruh Nilai-nilai Perusahaan Terhadap Pekerjaan		Total
	Ada Pengaruh	Tidak Pengaruh	
Komitmen Rendah	1 6,3%	15 93,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	1 6,3%	15 93,8%	16 100%
Total	2 6,3%	30 93,8%	32 100%

Tabel 8. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan kepemimpinan atasan

<i>Organizational Commitment</i>	Kepemimpinan Atasan		Total
	Kurang Tegas	Tegas	
Komitmen Rendah	9 56,3%	7 43,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	3 18,8%	13 81,3%	16 100%
Total	12 37,5%	20 62,5%	32 100%

Tabel 9. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan kemampuan atasan mendisiplinkan bawahannya

<i>Organizational Commitment</i>	Kemampuan atasan mendisiplinkan bawahannya			Total
	Cukup mampu	Kurang mampu	Mampu	
Komitmen Rendah	4 25%	7 43,8%	5 31,3%	16 100%
Komitmen Tinggi	6 37,5%	1 6,3%	9 56,3%	16 100%
Total	10 31,3%	8 25%	14 43,8%	32 100%

Tabel 10. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan tawaran pekerjaan di perusahaan lain

<i>Organizational Commitment</i>	Tawaran Pekerjaan Lain		Total
	Pernah	Tidak pernah	
Komitmen Rendah	5 31,3%	11 68,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	2 12,5%	14 87,5%	16 100%
Total	7 21,9%	25 78,1%	32 100%

Tabel 11. Tabulasi silang derajat *organizational commitment* dengan keinginan untuk pindah kerja

<i>Organizational Commitment</i>	Keinginan pindah kerja		Total
	Pernah	Tidak Pernah	
Komitmen Rendah	5 31,3%	11 68,8%	16 100%
Komitmen Tinggi	4 25%	12 75%	16 100%
Total	9 28,1%	23 71,9%	32 100%

KATA PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi syarat kelulusan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha, tugas akhir yang harus dipenuhi adalah penyusunan skripsi. Adapun judul penelitian ini adalah “Studi Deskriptif Mengenai *Organizational Commitment* pada Karyawan Bidang SDM dan Organisasi di PT. “X” Bandung”.

Sehubungan dengan hal tersebut, Saudara dimohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini. Data yang diperoleh nantinya sangat berguna bagi penelitian yang akan dilakukan.

Saudara diharapkan mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Saudara tidak perlu khawatir atau takut karena kerahasiaan identitas ataupun jawaban Saudara akan dijaga.

Atas kesediaan dan bantuan Saudara, peneliti mengucapkan terima kasih.

Dengan hormat,

Peneliti

Identitas Diri

Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara.

Nama (inisial) :
Jenis Kelamin : L / P (Lingkari salah satu)
Usia :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja di perusahaan ini :(tahun)

Data Penunjang

1. Adakah pengaruh yang ditimbulkan oleh usia pada pekerjaan Saudara saat ini?
 - a. Ada
 - b. Tidak ada

2. Apa perasaan Saudara selama bekerja di perusahaan ini?
 - a. Menyenangkan
 - b. Kurang menyenangkan
 - c. Tidak menyenangkan

3. Apakah perusahaan menghargai hasil kerja Saudara?
 - a. Menghargai
 - b. Cukup menghargai
 - c. Kurang menghargai
 - d. Tidak menghargai

4. Menurut Saudara, pekerjaan Saudara saat ini tergolong.....
 - a. Menantang
 - b. Cukup menantang
 - c. Kurang menantang
 - d. Tidak ada tantangan

5. Apakah Saudara menyukai bidang pekerjaan Saudara saat ini?
 - a. Suka
 - b. Tidak suka

6. Adakah nilai-nilai yang ada pada diri saudara yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini?
 - a. Ada
 - b. Tidak ada

7. Adakah pengaruh yang ditimbulkan oleh nilai-nilai yang dimiliki perusahaan terhadap pekerjaan saudara?
 - a. Ada
 - b. Tidak ada

8. Menurut Saudara, atasan Saudara memimpin bawahannya dengan.....
 - a. Tegas
 - b. Kurang tegas
 - c. Tidak tegas

9. Apakah atasan Saudara mampu mendisiplinkan cara bekerja bawahannya?
 - a. Mampu
 - b. Cukup mampu
 - c. Kurang mampu
 - d. Tidak mampu

10. Pernahkah saudara mendapat tawaran pekerjaan dari perusahaan lain selama bekerja di perusahaan ini?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah

11. Pernahkah Saudara berpikir untuk bekerja di perusahaan lain?
 - a. Pernah
 - b. Tidak pernah

Kuesioner *Organizational Commitment*

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai sikap terhadap pekerjaan yang Saudara alami sehari-hari. Saudara diminta untuk menjawab pernyataan tersebut yang paling sesuai dan benar-benar menggambarkan keadaan Saudara.

Berilah tanda silang (X) pada salah satu dari empat alternatif pilihan jawaban sesuai dengan pilihan Saudara pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban tersebut yaitu :

- **SS (Sangat Setuju)** : Berarti pernyataan tersebut sangat sesuai dengan sikap Saudara.
- **S (Setuju)** : Berarti pernyataan tersebut sesuai dengan sikap Saudara.
- **TS (Tidak Setuju)** : Berarti pernyataan tersebut tidak sesuai dengan sikap Saudara.
- **STS (Sangat Tidak Setuju)** : Berarti pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan sikap Saudara.

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Jawablah dengan jujur dan spontan segera setelah Saudara membaca pernyataan serta jangan sampai ada yang terlewati. Terima kasih atas kerjasama Saudara.

Selamat bekerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia untuk memperlihatkan upaya yang besar dan keseriusan dalam bekerja.				
2.	Saya selalu bercerita pada teman-teman tentang perusahaan ini sebagai tempat bekerja yang hebat dan menyenangkan.				
3.	Saya merasa memiliki loyalitas yang sangat rendah terhadap perusahaan ini.				
4.	Saya menerima hampir semua penugasan yang diberikan semata-mata untuk mempertahankan keberadaan atau pekerjaan saya di perusahaan ini.				
5.	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang ada dalam diri saya dan nilai-nilai dalam perusahaan ini adalah sama/mirip.				
6.	Saya merasa bangga untuk mengatakan pada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.				
7.	Saya merasa dapat bekerja di perusahaan lain dengan lebih baik daripada di tempat saya bekerja saat ini.				
8.	Perusahaan ini benar-benar memberi inspirasi pada saya tentang bagaimana sebaiknya bekerja dengan baik.				
9.	Saya akan mengambil kesempatan sekecil apapun yang memungkinkan saya untuk meninggalkan perusahaan ini				
10.	Saya sangat bahagia telah memilih bekerja pada perusahaan ini daripada perusahaan yang lain untuk jangka waktu yang tidak terbatas.				

11.	Saya merasa tidak ada keuntungan yang bisa saya peroleh dengan tetap bekerja di perusahaan ini.				
12.	Seringkali saya merasakan kesulitan untuk menyetujui kebijakan perusahaan pada berbagai persoalan penting yang terkait dengan karyawannya.				
13.	Saya sangat peduli terhadap nasib perusahaan ini.				
14.	Bagi saya, perusahaan ini adalah pilihan terbaik sebagai tempat untuk bekerja.				
15.	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah kesalahan utama saya.				
16.	Saya tetap bekerja di perusahaan ini demi masa depan saya sendiri.				
17.	Saya yakin dapat diterima bekerja di perusahaan lain jika saya keluar dari perusahaan ini.				
18.	Saya merasa segala kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.				
19.	Saya merasa bahwa saya tidak mungkin dapat bertahan lama, jika saya bekerja di perusahaan lain.				
20.	Pekerjaan saya tidak memiliki peran yang besar terhadap masa depan perusahaan ini.				
21.	Saya sering menyampaikan keluhan pada teman-teman sekantor mengenai perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan ini.				
22.	Saya bersedia menerima <i>feedback</i> demi meningkatkan kualitas kerja saya di perusahaan ini.				

23.	Saya yakin ada perusahaan lain yang lebih membutuhkan kemampuan saya daripada perusahaan ini.				
24.	Saya merasa kurang yakin dengan langkah-langkah yang ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.				
25.	Saya merasa telah mengambil keputusan yang tepat untuk mengakhiri karir bekerja saya di perusahaan ini.				
26.	Saya bersedia untuk memperlihatkan tanggung jawab saya terhadap perusahaan melalui hasil kerja saya.				
27.	Saya yakin jika banyak perubahan yang terjadi di dalam perusahaan ini, maka pasti ke arah yang lebih baik.				
28.	Rasanya saya tidak pernah siap jika harus berhenti bekerja di perusahaan ini.				
29.	Bagi saya, menunda menyelesaikan pekerjaan berarti menunjukkan ketidakseriusan terhadap pekerjaan.				
30.	Saya merasa optimis akan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, meskipun sering mengalami kegagalan.				

PROFIL PERUSAHAAN

VISI

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

MISI

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

MOTTO

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik

SEKILAS PT PLN (PERSERO)

Sejarah Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGM yang memperluas usahanya dari hanya di bidang gas ke bidang tenaga listrik. Selama Perang Dunia II berlangsung, perusahaan-perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan listrik tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik hanya sebesar 157,5 MW saja.

Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas.

Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas.

Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan.

Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

NILAI-NILAI PERUSAHAAN

Saling percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar

- Peka-tanggap terhadap kebutuhan pelanggan

Senantiasa berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan secara cepat, tepat dan sesuai.

- Penghargaan pada harkat dan martabat manusia

Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan segala kelebihan dan kekurangannya serta mengakui dan melindungi hak-hak asasi dalam menjalankan bisnis.

- Integritas

Menjunjung tinggi nilai kejujuran, integritas, dan obyektifitas dalam pengelolaan bisnis.

- Kualitas produk

Meningkatkan kualitas dan keandalan produk secara terus-menerus dan terukur serta menjaga kualitas lingkungan dalam menjalankan perusahaan.

- Peluang untuk maju

Memberikan peluang yang sama dan seluas-luasnya kepada setiap anggota perusahaan untuk berprestasi dan menduduki posisi sesuai dengan kriteria dan kompetensi jabatan yang ditentukan.

- Inovatif

Bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama anggota perusahaan, menumbuhkan rasa ingin tahu serta menghargai ide dan karya inovatif.

- Mengutamakan kepentingan perusahaan

Konsisten untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menjamin di dalam setiap keputusan yang diambil ditujukan demi kepentingan perusahaan.

- Pemegang saham

Dalam pengambilan keputusan bisnis akan berorientasi pada upaya meningkatkan nilai investasi pemegang saham.

DASAR HUKUM PERUSAHAAN

1. Anggaran Dasar PLN tahun 1998.
2. Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1994 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).
3. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero).
4. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1998 tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas.
5. Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1998 tentang Pengalihan Pembinaan terhadap Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perseroan Terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki Negara Republik Indonesia kepada Menteri Negara Pendayagunaan BUMN.

KEBIJAKAN MANAJEMEN

Tahun 2003 ditandai dua tantangan besar yang harus dihadapi PLN selaku perusahaan terbesar di bisnis kelistrikan di Indonesia. Pertama, membaiknya perekonomian nasional yang memberikan dampak membaiknya pertumbuhan ketenagalistrikan di Indonesia. Kedua, diberlakukannya UU No. 20 tahun 2002 yang merubah lingkungan bisnis kelistrikan menjadi sarat dengan kompetisi.

Membaiknya perekonomian nasional merupakan tantangan bagi PLN untuk bangkit kembali setelah tahun-tahun sebelumnya menghadapi krisis yang berkepanjangan. Sedang, lingkungan bisnis yang sarat dengan kompetisi akan merupakan tantangan bagi PLN sebagai perusahaan yang sebelumnya merupakan perusahaan monopoli untuk menjadi hanya sebagai salah satu pemain dalam bisnis kelistrikan.

Kedua tantangan tersebut harus dapat dijawab PLN agar visi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dapat terwujud. Untuk itu, upaya-upaya berupa kegiatan-kegiatan korporat yang bernuansa optimisme di seluruh jajaran perusahaan sedang dan terus dilaksanakan.

Pelaksanaan program Restrukturisasi Korporat dan Road Map Perusahaan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk menuju PLN Baru, yaitu PLN yang mampu menghadapi perubahan lingkungan usaha. Buku Pedoman Good Corporate Government sebagai komitmen perusahaan telah dibuat untuk menjadi acuan bagi Komisaris, Direksi dan seluruh manajemen PLN dalam mengelola perusahaan, baik dalam pembangunan struktur maupun dalam mengembangkan proses bisnis. Good Corporate Government yang berdasarkan kaidah transparansi, kemandirian, akuntabilitas, responsibilitas serta kewajaran akan meningkatkan kinerja dan citra positif bagi perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan investasi sarana penyediaan tenaga listrik dan pelayanan kepada pelanggan, yang merupakan usaha untuk tetap dapat mempertahankan dan melaksanakan tanggung jawab PLN dalam menjamin kelangsungan penyediaan tenaga listrik bagi masyarakat, akan terus ditingkatkan. Upaya peningkatan kemampuan perusahaan tersebut diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi pelanggan, perusahaan dan pemegang saham.

Suksesnya penyelesaian semua agenda korporat di atas, pada akhirnya akan memastikan PLN sebagai perusahaan terkemuka untuk mencapai posisi siap tinggal landas menggapai gemerlap di tahun-tahun mendatang menjadi perusahaan kelas dunia selamanya.

Direktur Utama

Eddie Widiono S.

PENGEMBANGAN ORGANISASI

Cakupan operasi PLN sangat luas meliputi seluruh wilayah Indonesia yang terdiri lebih dari 13.000 pulau.

Dalam perkembangannya, PT PLN (Persero) telah mendirikan 6 Anak Perusahaan dan 1 Perusahaan Patungan yaitu :

- PT Indonesia Power; yang bergerak di bidang pembangkitan tenaga listrik dan

usaha-usaha lain yang terkait, yang berdiri tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PJB I dan baru tanggal 1 September 2000 namanya berubah menjadi PT Indonesia Power.

- PT Pembangkitan Jawa Bali (PT PJB) ; bergerak di bidang pembangkitan tenaga

listrik dan usaha-usaha lain yang terkait dan berdiri tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PJB II dan tanggal 22 September 2000, namanya berubah menjadi PT PJB.

- Pelayanan Listrik Nasional Batam (PT PLN Batam); yang bergerak dalam usaha

penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di Wilayah Pulau Batam, didirikan tanggal 3 Oktober 2000.

- PT Indonesia Comnets Plus, yang bergerak dalam bidang usaha telekomunikasi

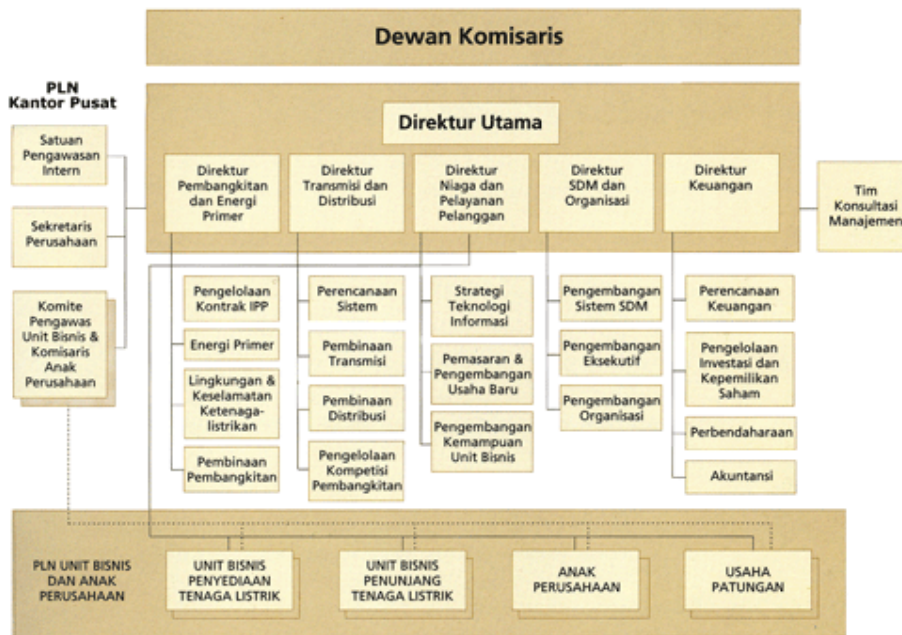
didirikan tanggal 3 Oktober 2000.

- PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PT PLN Enjiniring), bergerak di bidang

Konsultan Enjiniring, Rekayasa Enjiniring dan Supervisi Konstruksi, didirikan pada tanggal 3 Oktober 2002.

- Pelayanan Listrik Nasional Tarakan (PT PLN Tarakan), bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum di wilayah Pulau Tarakan.
- Geo Dipa Energi, perusahaan patungan PLN - PERTAMINA yang bergerak di bidang Pembangkit Tenaga Listrik terutama yang menggunakan energi Panas Bumi.

Sebagai Perusahaan Perseroan Terbatas, maka Anak Perusahaan diharapkan dapat bergerak lebih leluasa dengan antara lain membentuk Perusahaan Joint Venture, menjual Saham dalam Bursa Efek, menerbitkan Obligasi dan kegiatan-kegiatan usaha lainnya. Di samping itu, untuk mengantisipasi Otonomi Daerah, PLN juga telah membentuk Unit Bisnis Strategis berdasarkan kewilayahan dengan kewenangan manajemen yang lebih luas.



UNIT PENUNJANG

PT PLN (Persero) Jasa Pendidikan dan Pelatihan (PLN JASDIK), menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan di bidang teknik, manajemen, keuangan administrasi umum untuk intern PLN maupun di luar PLN di 14 lokasi yang tersebar di Indonesia

PT PLN (Persero) Jasa Enjiniring (PLN Jaseng) memiliki banyak tenaga ahli yang sangat berpengalaman di berbagai bidang teknologi serta berpengalaman bekerja sama dengan banyak Konsultan Internasional.

PT PLN (Persero) Jasa Manajemen Konstruksi, didukung oleh tenaga-tenaga ahli berpengalaman di bidang manajerial suatu proyek konstruksi secara profesional hingga mampu memberi kontribusi maksimal bagi terselenggaranya proses konstruksi tersebut, mulai dari pelaksanaan administrasi, kontrak hingga penjadwalan pengerjaan proyek.

PT PLN (Persero) Jasa Penelitian dan Pengembangan Ketenagalistrikan, unit penunjang yang melaksanakan penelitian dan pengembangan pembangkitan, penyaluran serta layanan teknik dan manajemen ketenagalistrikan melalui sistem teknologi informasi, riset laboratorium serta penetapan standarisasi tertentu bagi segala aspek ketenagalistrikan tersebut.

PT PLN (Persero) Jasa Sertifikasi, memberikan kontribusi dalam penetapan standarisasi produk dan sistem manajemen mutu, kelaikan instalasi secara teknis serta tera meter guna menjamin pemberian kualitas layanan terbaik bagi pelanggan dan hasil terbaik bagi pemegang saham serta pegawai.

PLN Persero Jasa dan Produksi (PLN-JP), memberikan dukungan di lapangan untuk produksi, konstruksi dan pelayanan perbaikan, terutama di sektor kelistrikan. PLN-JP mengkonsolidasikan empat produk dan dua sub-unit produksi yang tersebar di seluruh Jawa.

AKTIVITAS BISNIS

Pembangkitan

Pada akhir tahun 2003 daya terpasang pembangkit PLN mencapai 21.425 MW yang tersebar di seluruh Indonesia.

Kapasitas pembangkitan sesuai jenisnya adalah sebagai berikut :

- Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), 3.184 MW
- Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD), 3.073 MW
- Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), 6.800 MW
- Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG), 1.748 MW
- Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU), 6.241 MW
- Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP), 380 MW

Transmisi dan Distribusi

Di Jawa-Bali memiliki Sistem Interkoneksi Transmisi 500 kV dan 150 kV sedangkan di luar Jawa-Bali PLN menggunakan sistem Transmisi yang terpisah dengan tegangan 150 kV dan 70 kV.

Pada akhir tahun 2003, total panjang jaringan Transmisi 500 kV, 150 kV dan 70 kV mencapai 25.989 kms, jaringan Distribusi 20 kV (JTM) sepanjang 230.593 kms dan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) sepanjang 301.692 kms.

Sistem Kontrol

Pengaturan daya dan beban Sistem Ketenagalistrikan di Jawa-Bali dan supervisi pengoperasian sistem 500 kV secara terpadu dilaksanakan oleh Load Dispatch Center / Pusat Pengatur Beban yang terletak di Gandul, Jakarta Selatan. Pengaturan operasi sistem 150 kV dilaksanakan oleh Area Control Center yang berada di bawah pengendalian Load Dispatch Center. Di Sistem Jawa-Bali terdapat 4 Area Control Center masing-masing di Region Jakarta dan Banten, Region Jawa Barat, Region Jawa Tengah & DI Yogyakarta dan Region Jawa Timur & Bali.

PRODUKSI ENERGI

PRODUKSI ENERGI DAN ENERGI TERJUAL (TWH)					
	2000	2001	2002	2003	2004
Produksi Energi	93.3	101.6	108.3	113.0	120.2
Energi terjual	93.3	84.5	87.1	90.4	100.1

DATA PENGUSAHAAN			
	Jumlah Pelanggan (Ribu)	Daya Tersambung (MVA)	Harga Jual Rata-Rata (Rp/kWh)
Rumah Tangga	31,095	23,658	557.76
Industri	47	12,533	559.15
Bisnis	1,382	8,449	682.32
Lain-lain	842	3,213	907.70
Jumlah	33,365	47,853	581.75

SUMBER DAYA MANUSIA

Saat ini PLN mempekerjakan 47.532 staf dari seluruh Indonesia dengan rasio 15,6% di antaranya berpendidikan sarjana dan pasca sarjana.

Untuk memenuhi kebutuhan akan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia bagi perkembangan teknologi, PLN akan selalu mengusahakan berbagai pendidikan dan kegiatan pelatihan melalui jasa pendidikan baik di lingkungan PLN sendiri maupun menjalin kerjasama dengan berbagai univesitas dan lembaga pendidikan di dalam dan luar negeri.

Implementasi MSDM-BK di PLN

Dalam menghadapi tekanan lingkungan bisnis yang berubah cepat, PLN telah mempersiapkan infrastruktur SDM dan Organisasi yang kokoh berupa program Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) dan penerapan Knowledge Management (KM). Program tersebut akan mentransformasi Organisasi beserta SDM-nya yang birokratis menuju organisasi pembelajar (learning organization).

Untuk mengatasi gap kompetensi SDM saat ini dan kompetensi SDM masa mendatang, perusahaan telah membuat peningkatan yang signifikan dalam beberapa fungsi, antara lain : penyusunan direktori kompetensi, penyusunan kebutuhan kompetensi jabatan, sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, sistem pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi, sistem jalur karir dan suksesi berbasis kompetensi, sistem penilaian kinerja, sistem penghargaan, sistem informasi SDM terintegrasi. Pencanaan MSDM-BK di PLN telah dimulai sejak 5 Januari 2004 sebagai fondasi awal dimulainya pendekatan yang lebih sistematis dan modern dalam mengelola sumberdaya manusia perusahaan. Implementasi MSDM-BK di PLN merupakan salah satu bagian dari strategi PLN dalam mewujudkan PLN Star 2011, yaitu :

1. SDM yang mampu menyehatkan Rapor PLN pada tahun 2011.
2. Membangun Knowledge Worker
 - o Rasio Komposisi pegawai PLN sudah lebih baik menjadi 30 : 70 (30% pegawai terdiri S2,S1,D3 dan 70% D1 ke bawah).
 - o Rata-rata usia sudah lebih baik menjadi 40 tahun dari rata-rata usia 44 tahun di tahun 2006.
 - o Seluruh tenaga terampil teknik sudah bersertifikat.

- 600 orang sudah memperoleh pelatihan manajemen modern (fokus pada soft skill).
- 3. Membangun Human Capital : MSDMBK telah terlaksana 100%, Knowledge Management telah terbangun.
- 4. Membangun Kinerja Korporat yang terukur: BSC, ERP sudah berjalan 100%, Malcolm Baldrige Score Korporat mencapai 500, Seluruh Unit telah memperoleh sertifikat ISO 9001 : 2000 dan ISO 14001.

PELUANG KE DEPAN

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi nasional yang membaik diharapkan pertumbuhan listrik akan normal kembali.

Prospek usaha PLN pada pasar rumah tangga maupun industri dan bisnis masih merupakan peluang bisnis yang besar karena rasio elektrifikasi dan konsumsi listrik per kapita masih rendah serta Indonesia sendiri masih dalam tahap awal industrialisasi.

Guna memenuhi pertumbuhan kebutuhan tenaga listrik dalam 10 tahun ke depan diperlukan investasi sebesar US\$ 18,1 Miliar untuk tambahan kapasitas Pembangkit sebesar 15.731 MW dan tambahan jaringan Transmisi sepanjang 9.907 kms.

HASIL PENGOLAHAN DATA DERAJAT ORGANIZATIONAL COMMITMENT

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	total	komitmen
S1	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	80	komitmen rendah
S2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	86	komitmen rendah
S3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	96	komitmen tinggi
S4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	komitmen rendah
S5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	87	komitmen rendah
S6	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	81	komitmen rendah
S7	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	78	komitmen rendah
S8	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	84	komitmen rendah
S9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	komitmen rendah
S10	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	3	4	4	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	89	komitmen tinggi
S11	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	91	komitmen tinggi
S12	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	92	komitmen tinggi
S13	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	101	komitmen tinggi
S14	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82	komitmen rendah
S15	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	86	komitmen rendah	
S16	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	78	komitmen rendah	
S17	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	4	2	3	1	3	2	1	2	84	komitmen rendah	
S18	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	93	komitmen tinggi
S19	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	98	komitmen tinggi
S20	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	98	komitmen tinggi
S21	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	95	komitmen tinggi

