

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Gambaran Umum Perusahaan

2.1.1 Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Indonesia

Kelistrikan di Indonesia di mulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk pemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang gas memperluas usahanya dibidang listrik untuk kemandirian umum. Pada tahun 1927 Pemerintah Belanda membentuk s'Land Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik Negara yang mengelola PLTA Pelanggan, PLTA Lamajan dan PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di madiun, PLTA tes di Bengkulu, PLTA Tonsea lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan – perusahaan listrik di Kotapraja.

Menyerahnya Pemerintahan Belanda kepada Jepang dalam Perang Dunia II maka Indonesia dikuasai oleh Jepang, yang kemudian jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan RI maka diambil alih perusahaan – perusahaan listrik yang dikuasai Jepang. Pengambil alihan tersebut diserahkan kepada Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Sejarah ketenaga listrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas. Penetapan secara resmi sebagai Hari Listrik dan Gas

berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No.20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari Kebangkitan Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai –nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No.1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

Pada tahun 1994 terjadi perubahan mendasar dalam tubuh perusahaan yang tadinya berstatus sebagai Perusahaan Umum ini, yaitu setelah keluarnya Perpu no.3 dan sesuai dengan akte notaris Soetjipto, SH No 169 yang menyatakan bahwa Perum PLN statusnya diubah menjadi Perseroan dengan nama PT.PLN (Persero). Perubahan status perusahaan tersebut ternyata membawa dampak sangat kuat bagi perkembangan perusahaan listrik Indonesia dalam menggapai orientasi dan obsesinya. Selain itu dalam rangka memaksimalkan peran perusahaan itu berbagai upaya telah dilakukan perusahaan ini, baik secara internal maupun secara eksternal. Perubahan internal misalnya dapat dilihat dari perubahan struktur organisasinya baik yang dikantor pusat maupun di daerah. Begitu juga secara eksternal kini PLN telah melakukan ekspansi dengan membentuk unit–unit bisnis dan anak perusahaan sebagai unit pelaksanaannya.

Unit wilayah yang dimiliki PLN terdiri dari 11 wilayah kerja ditambah dengan kawasan Batam sebagai wilayah khusus. Wilayah tersebut antara lain: Wilayah I Aceh, Wilayah II Sumatra Utara, Wilayah III Sumbar-Riau, Wilayah IV Sumsel-Bengkulu-Jambi dan Bangka Belitung, Wilayah V Kalimantan Barat, Wilayah VI Kalimantan Selatan, Timur dan Tengah, Wilayah VII Sulut Sulteng, Wilayah VIII Sulawesi Selatan dan Tenggara, Wilayah IX Maluku, Wilayah X Irian jaya dan Wilayah XI Bali NTT – NTB.

Selain wilayah PLN memiliki unit distribusi Jakarta raya dan Tangerang distribusi Jawa Barat, distribusi Jawa Tengah dan Timur. Begitu juga membentuk anak perusahaan diantaranya PT.Indonesia Power, PT. Icon Plus dan PLN Batam yang sebelumnya menjadi daerah khusus.

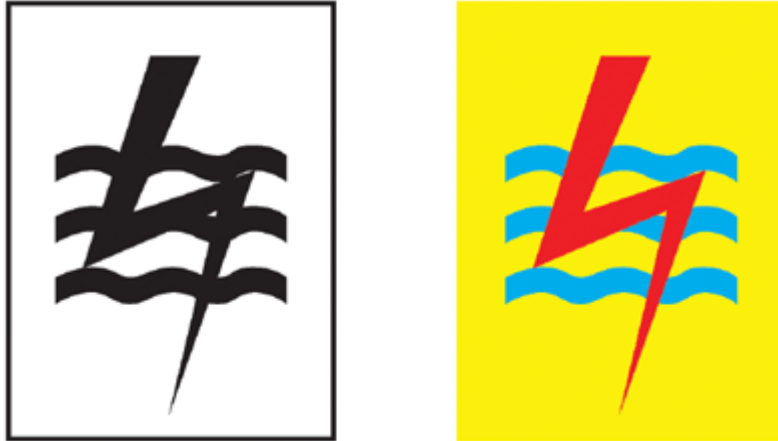
Adapun struktur organisasi PLN secara umum yaitu:

1. Direksi PLN telah mengeluarkan SK No. 161.K/010/DIR/2000 tanggal 05 September 2000 tentang organisasi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Sesuai SK Direksi tersebut, maka susunan organisasi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah sebagai berikut:
 - a. Unsur Pimpinan adalah General Manager
 - b. Unsur pembantu pimpinan, meliputi bidang-bidang:
 1. Pemasaran dan Pengembangan Usaha
 2. Pelayanan Pelanggan
 3. Komersil
 4. Perencanaan
 5. Operasi dan Pelayanan Gangguan
 6. Pemeliharaan
 7. Logistik
 8. Teknologi Informasi
 9. Keuangan
 10. Akuntansi
 11. Organisasi dan SDM
 12. Hukum
 13. Hubungan Masyarakat
 14. Umum
 - c. Unsur Pengawasan, oleh Auditor Intern
 - d. Unit Pelayanan (UP)
 - e. Unit Pengelola Jaringan (UPJ)
 - f. Unit Gardu Induk

- g. Unit Pengatur Distribusi (UPD)
2. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.010.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi se Jawa-Bali, maka susunan organisasi PT PLN (Persero) Distribusi se Jawa-Bali sebagai berikut :
- a. Unsur Pimpinan adalah General Manager
 - b. Unsur pembantu pimpinan, meliputi bidang-bidang:
 - 1. Perencanaan
 - 2. Distribusi
 - 3. Niaga
 - 4. Keuangan
 - 5. SDM dan Organisasi
 - 6. Komunikasi Hukum dan Administrasi
 - c. Unsur Pengawasan, oleh Auditor Intern
 - d. Area Pelayanan (AP)
 - e. Area Jaringan (AJ)
 - f. Area Pengatur Distribusi (APD)
 - g. Area Pelayanan dan Jaringan :
 - Unit Pelayanananan
 - Unit Pelayanananan Jaringan
 - Unit Pelayanananan dan Jaringan

Gambar 2.1

Logo PT. PLN (Persero)



2.1.2 Arti Logo PT. PLN (Persero)

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.

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, 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 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 oleh 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.



2.2 Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) Udiklat Semarang

PLN Pusdiklat adalah bagian dari PT PLN (persero) yang berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menjadi pilar tokoh perusahaan. PLN Pusdiklat berdiri sejak 1973, berdasarkan Keputusan Direktur PLN No. 033.K/DIR/1973 tanggal 22 Agustus 1973 sampai tindak lanjut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, dengan menetapkan struktur organisasi dan tugas-tugas

pokok lembaga pendidikan dan pelatihan Dalam perjalananya, dibentuklah organisasi PT PLN (persero) Jasa Pendidikan dan Pelatihan (Jasdik) yang bergabung dengan PLN Pusat Pengembangan Manajemen (PPM) sesuai dengan SK Direksi No. 018.K/010/DIR/2008 tanggal 24 September 2008 PT PLN (Persero) Jasdik berubah menjadi PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan.

PLN Pusdiklat sebagai bagian dari perusahaan strategis PT PLN (Persero) memiliki program-program unggulan dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia. Program utama yang di tawarkan adalah penyelenggaraan diklat, assesment kompetensi pegawai yang hasilnya tidak sekedar meningkatkan kompetensi pegawai namun di harapkan berdampak pada peningkatan kinerja unit bisnis dan korporasi. PLN Pusdiklat memiliki cita-cita sebagai pusat pengetahuan untuk mengantisipasi dinamika tuntutan ketenagalistrikan PLN, menjadi pusat rujukan pengetahuan bidang ketenagalistrikan dan mampu secara aktif mengidentifikasi persoalan ketenagalistrikan masa depan melalui ilmu pengetahuan terkini, serta menjadi *phenomenal learning experience / unity of spirits*. Sejak tahun 2011 PLN mulai melakukan pemetaan kompetensi terhadap seluruh pegawai melalui uji kompetensi secara *online*. Selain itu PLN menargetkan tenaga *outsourc*e yang bekerja di PLN dapat mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikat kompetensi yang di butuhkan.

PLN juga memogramkan melakukan edukasi terhadap pelanggan dan masyarakat melalui media elektronik, surat kabar, dan program sosialisasi. Perusahaan telah menyelenggarakan program-program dalam rangka penyalarsan kompetensi tenaga kerja dan kepedulian terhadap dunia pendidikan, diantaranya program *Co-Operative Education* yang berfokus pada peningkatan kompetensi anak bangsa yang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pengajar. Untuk mewujudkan kinerja terbaik dengan meningkatkan keterampilan SDM dalam ekosistem bisnis PLN, maka diimplementasikan *Corporate University*.

Corporate University didukung oleh elemen penting, yaitu PLN Pusdiklat sebagai penyelenggara, Direksi sebagai *Learning Council*, serta para KDIV dan

Kepala Satuan sebagai *Learning Steering Committee*. Dukungan ketiga elemen tersebut memastikan sistem pembelajaran di PLN Pusdiklat menghasilkan lulusan yang menjawab kebutuhan perusahaan.

Dengan *Corporate University*, pengelolaan pembelajaran di PLN Pusdiklat dilaksanakan oleh para profesional yang ahli di bidang pembelajaran (*learning technologist*). Selain memiliki tenaga pengajar para akademisi dan praktisi dibidang ketenagalistrikan yang telah berpengalaman, *Corporate University* didukung oleh konsep *leader as teacher* yang memposisikan para pejabat PLN untuk menjadi pengajar di PLN Pusdiklat, konsep ini menjadi kualitas pembelajar semakin unggul. Dalam memantapkan langkah mensukseskan *Corporate University*, PLN Pusdiklat melakukan kemitraan dengan berbagai institusi, antara lain dengan universitas dan perusahaan lain. Salah satu kemitraan PLN dengan BUMN lain adalah kegiatan *sharing knowledge* antar *learning center*, yaitu dengan mempromosikan peningkatan kualitas pembelajaran di BUMN, berbagi dan saling belajar tentang *learning process*, menyediakan fasilitas berjejaring, mendorong adanya sinergi sesama *learning center*, dan mendorong terwujudnya *center of excellence* secara nasional. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan peran pembelajaran di dalam perusahaan secara efektif serta menjawab tuntutan terhadap BUMN agar dapat lebih berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, pendapat negara, serta peningkatan kualitas layanan umum.

Hingga saat ini PLN Pusdiklat memiliki kantor induk di Jakarta dan memiliki 10 Akademi, 3 Unit *Learning Center* serta 1 unit *Assesment Center* dan 1 unit Sertifikasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, Unit tersebut adalah : Udiklat Bogor (*Project Academy*), Udiklat Jakarta (*Leadership Academy & Corporate Culture*), Udiklat Pandaan (*Distribution & Commerce Academy*), Udiklat Makassar (*Renewable Energy Academy*), Udiklat Suralaya (*Primary Energy & Generation Academy*), Udiklat Palembang (*Corporate Enebler Academy*), Udiklat Tuntungan, Udiklat Padang, Udiklat Banjarbaru, sebagai *Learning Center*.

Udiklat Semarang merupakan salah satu unit Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai PLN, maka dengan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 054.K/025/DIR/1991, ditetapkan terbentuknya Unit Pendidikan dan Pelatihan (Udiklat) Semarang sebagai salah satu dari 10 (sepuluh) unit pelaksana Pendidikan dan Latihan di PLN (Pusdiklat). PLN Pusdiklat dengan unit-unit diklatnya mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pengembangan dan penyelenggaraan Diklat dalam rangka menyiapkan tenaga profesional yang sudah terdidik dan terlatih untuk melaksanakan tugas-tugas Perusahaan didalam mengelola usaha ketenagalistrikan.

Program diklat yang dilaksanakan di udiklat Semarang, sesuai dengan Rencana Pendidikan dan Pelatihan yang tersusun di PLN Pusdiklat, diarahkan untuk Diklat kejuruan yang meliputi bidang-bidang : Transimis, Elektronika dan Komputer, Proteksi, Pengaturan Sistem Tenaga Listrik, serta Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan. Untuk mendidik dan melatih tenaga kerja di PLN, agar menjadi tenaga-tenaga profesional pada bidang-bidang tersebut, di perlukan sarana Diklat yang memadai dengan peralatan latihan yang cukup dan dapat menggambarkan serta mewakili kondisi peralatan yang ada di Unit-unit PLN. Dengan beroperasinya Udiklat Semarang, tentu akan memperkuat jajaran PLN Pusdiklat dalam melaksanakan tugas perusahaan untuk membina dan mengembangkan SDM.

Udiklat Semarang telah dideklarasikan sebagai Transmission & Live Maintenance Academy pada tanggal 10 Nopember 2011 oleh Direksi SDM dan Umum, Bapak Eddy D, Erningpraja Melalui Transmission & Live Maintenance Academy regu PDKB akan memiliki profesi yang mendukung tercapainya kinerja operasi excellence di PLN, karena dengan dilakukanya Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) pelanggan akan tetap menikmati energi listrik selama kegiatan pemeliharaan. Instruktu berasal dari internal Pusdiklat dan Unit Operasional, yang memiliki dedikasi dan keterampilan di bidang pekerjaan dalam keadaan bertegangan.

Tugas pokok Udiklat Semarang sebagai unit yang bertanggungjawab untuk mengelola penyelenggaraan diklat dan mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja dan anggaran Udiklat
2. Mengelola program kerja diklat dan pengelolaan instruktur
3. Mengelola dan mengevaluasi pelaksanaan diklat termasuk evaluasi kerja instruktur
4. Mengelola dokumen dan base program diklat dan pelaksanaan diklat ke kantor induk
5. Melakukan pengelolaan asset (termasuk laboratorium) administrasi kepegawaian, kosekretariat dan umum
6. Mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya, melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bidangnya melalui coaching, mentoring dan assignment.

2.3 Visi Perusahaan

2.3.1 Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2.3.2 Misi Perusahaan dan Motto

Misi

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

Motto

- Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity for a Better life)

2.4 Lokasi PT. PLN(Persero) Udiklat Semarang

**Jl. Raya Kedung Mundu, Salak Utama, PO. Box 6120 SEMARANG
TIMUR, 5001**

Telp. : (024) 6718318, 6718317 (Mnj)
 Fax. : (024) 6718316
 Jwots : 51017 – 51022
 E-mail : udiklat.semarang@pln.co.id

2.5 Landasan yuridis PT PLN (Persero) Udiklat Semarang

Udiklat Semarang merupakan salah satu unit PendidikandanPelatihanbagiPegawai PLN, makadenganKeputusanDireksi Perusahaan UmumListrik Negara No. 054.K/025/DIR/1991, ditetapkanterbentuknya Unit PendidikandanPendidikan (Udiklat) Semarang sebagaisalahsatu dari 10 (sepuluh) unit pelaksanaPendidikandanLatihan di PLN Pusediklat.PLN Pusediklatdengan Unit-unit DiklatnyamempunyaiugasdantanggungjawabterhadappengembanganandanpenyelenggaraanDiklatdalamrangkamenyiapkantenagaprofesional yang sudahterdidikdanterlatihuntukmelaksanakantugas-tugas Perusahaan didalammengelolausahaketenagalistrikian.

2.6. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Udiklat Semarang

Struktur organisasi (desain organisasi) dapat di definisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tahap hubungan-hubungan

diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja. (T. Tani Handoko, 2000; 169).

Struktur organisasi PT.PLN (Persero) Udiklat Semarang berbentuk secara fungsional, dibagi menjadi unit-unit organisasi berdasarkan fungsi-fungsi dalam organisasi seperti administrasi dan keuangan, pengembangan, pengajaran dan laboratorium.

Untuk mempertegas adanya pemisahan wewenang dan tanggung jawab pada PT. PLN (persero) Udiklat Semarang, berikut ini penulis sajikan deskripsi jabatan masing-masing tingkat menejemanya.

1. Manajer

Manajer mempunyai tanggung jawab utama sebagai berikut :

- Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Udiklat
Mengelola program kerja dan pengelolaan Instruktur
- Mengelola dan mengevaluasi Pelaksanaan Diklat termasuk evaluasi kinerja instruktur.
- Mengelola dokumen dan database program diklat dan melaporkan hasil pelaksanaan diklat ke Kantor Induk
- Melakukan pengelolaan aset (termasuk Laboratorium), administrasi kepegawaian, kesekretariatan umum.
- Mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya, melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bidang melalui *coaching, mentoring, dan assignment.*

2. Deputi Manajer Pelayanan, Administrasi dan Keuangan (DM PAK)

Deputi Manajer Pelayanan, Administrasi dan keuangan (DM PAK)

mempunyai tugas sebagai berikut

- Mengkoordinir penyusunan rencana kerja anggaran unit (tahunan) yang terdiri dari anggaran operasi dan investasi untuk pelaksanaan program kerja tahunan Udiklat dalam bentuk RKAU (Rencana Kerja Anggaran Unit).
- Mengelola hubungan industrial dilingkungan udiklat dan mengelola lembaga Bipartit untuk memfasilitasi implementasi PKB dan komunikasi pada umumnya.
- Mengendalikan dan memastikan pemakaian aset yang dimiliki dapat berfungsi secara optimal.
- Mengelola bank data harga, mengumpulkan data, baik secara internal maupun eksternal, membuat pedoman penyusunan HPS dan mengelola daftar rekanan terseleksi.
- Mengendalikan dan memastikan pelayanan akomodasi dan konsumsi penyelenggaraan diklat untuk memelihara dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
- Mengkoordinir pelaksanaan pengelolaan fasilitas kantor, wisma dan K3 untuk kelancaran operasional Diklat.

Deputi Manajer Pelayanan, Administrasi dan Keuangan (DM PAK)

membawahi divisi atau bagian-bagian antara lain :

- a. SPV Pelayanan Peserta Pembelajaran
- b. AO Pelayanan, Sarana dan Prasarana Pembelajaran
- c. SPV Administrasi dan Keuangan
- d. AO Adm dan SDM
- e. AO Sekretariat
- f. AO Adm dan Umum

g. AO Keuangan

h. AO Akuntansi

3. Deputi Manajer Pengajaran (DM Pengajaran)

Deputi Manajer Pengajaran (DM Pengajaran) mempunyai tugas sebagai berikut :

- Menyusun work order (WO) bersama unit PLN lainya dalam pelaksanaan pelatihan untuk menetapkan anggaran pelatihan untuk mendukung Rencana Kerja dan Anggaran Pusdiklat
- Memastikan pelaksanaan diklat sesuai dengan yang di rencanakan dan mengelola jaminan kualitas pelaksanaanya.
- Mengidentifikasi masalah mutu pelayanan diklat dan keluhan pelanggan/pengguna diklat.
- Merealisasikan kebutuhan diklat dan menyusun jadwal dan jenis pelatihan selama satu tahun
- Merencanakan dan mengusulkan instruktur serta mempersiapkan konsep keputusan penunjukanya untuk kelancaran pelaksanaan pelatihan.
- Mengelola data peserta kursus.
- Menghitung biaya bahan baku pelatihan bulanan yang diusulkan ke kantor induk untuk penetapan anggaran bahan baku.
- Menyiapkan laporan pelaksanaan dan pelatihan kepada manajemen untuk bahan evaluasi.

Deputi Manajer Pengajaran membawahi divisi atau bagian-bagian antara lain ;

1. SPV Penyelenggaraan Pembelajaran Akademi
2. AO Perencanaan Pembelajaran dan sertifikasi Akademi
3. AO Adm pembelajaran akademi
4. SPV Penyelenggaraan Pembelajaran Non Akademi
5. AO Perencanaan pembelajaran dan sertifikasi Non Akademi
6. AO Adm Pembelajaran Non Akademi

7. JO Adm Pembelajaran Non Akademi

4. Deputi Manajer Laboratorium (DM Lab)

Deputi Manajer Laboratorium mempunyai tugas sebagai berikut :

- Menyusun rencana pengembangan dan pengadaan sarana praktikum/laboratorium dan referensinya agar selalu *up to date*, sesuai dengan core bisnis korporat dan akademi.
- Memastikan sarana praktikum/laboratorium yang ada dapat dioperasikan sesuai dengan standar operasi yang ada
- Mengendalikan dan memonitor pelaksanaan pemeliharaan sarana praktikum/laburatorium untuk dapat dievaluasi oleh kantor induk.
- Memastikan Rencana Anggaran Pengembangan dan Modernisasi sarana praktikum/laboratorium.

Deputi Manajer Laboratorium membawahi divisi atau bagian-bagian anantara lain:

1. PLT SPV Laboratorium PDKB TM
2. JE Laboratorium PDKB TM.
3. SPV Laboratorium penyaluran
4. AE Laboratorium penyaluran
5. SPV Laboratorium PDKB TT/TET
6. JE Laboratorium PDKB TT/TET

5. Deputi Manajer Pengembangan (DM Pem)

Deputi Manajer pengembangan mempunyai tugas sebagai berikut :

- Merencanakan, mengkoordinir, dan melaksanakan pengembangan materi pembelajaran.
- Melakukan evaluasi mutu pembelajaran berdasarkan data hasil pelaksanaan pembelajaran.

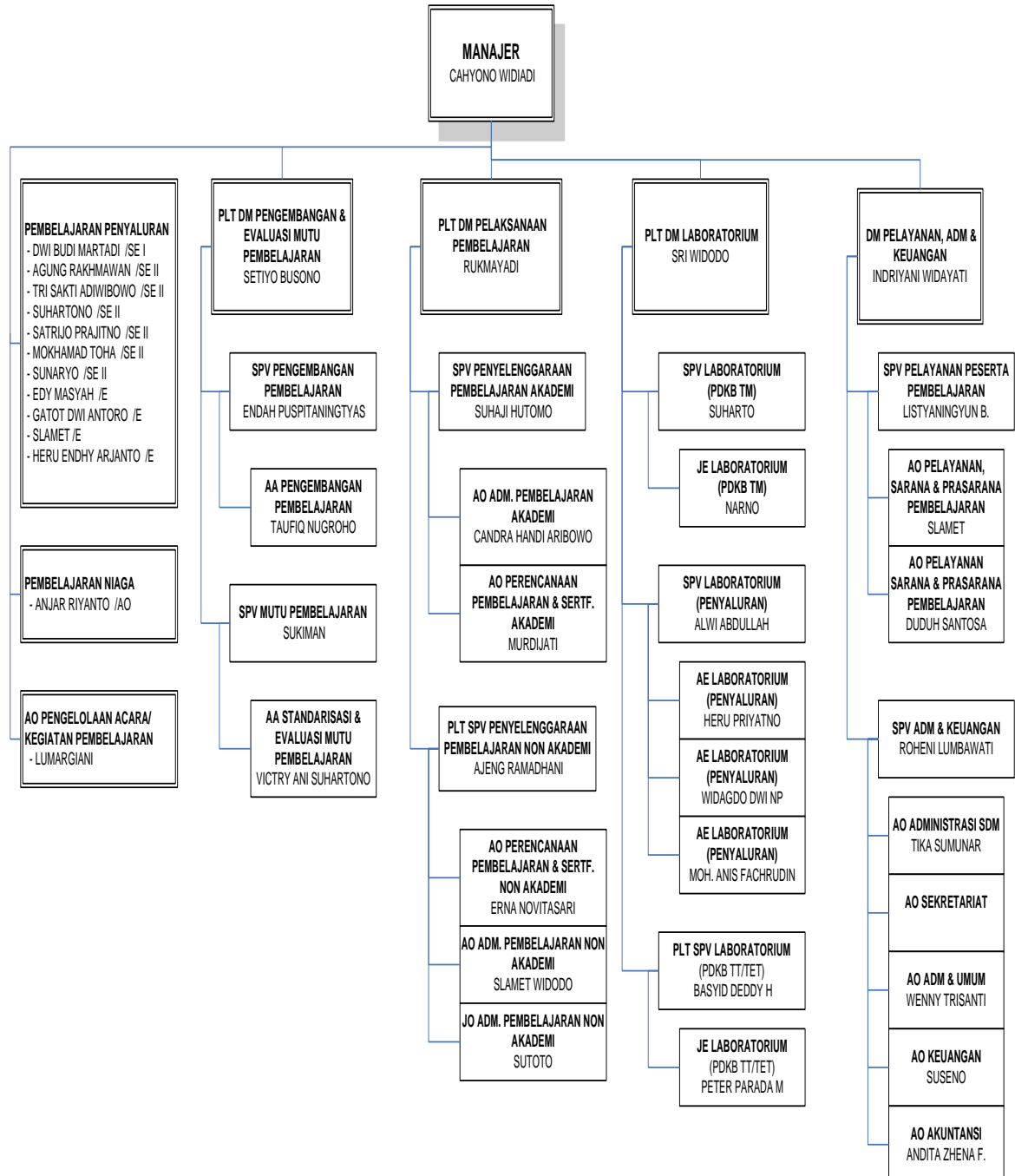
- Merencanakan dan mengkoordinir program pengembangan instruktur.
- Melakukan pencatatan levelisasi sertifikasi instruktur.
- Mengidentifikasi masalah mutu pelayanan pembelajaran dan keluhan pelanggan/pengguna pembelajaran.

Deputi Manajer Pengembangan membawahi divisi atau bagian bagian antara lain :

1. SPV Pengembangan Pembelajaran
2. AA Pengembangan Pembelajaran
3. SPV Mutu Pembelajaran
4. AA Standarisasi & Evaluasi Mutu Pembelajaran.

STRUKTUR ORGANISASI PLN UDIKLAT SEMARANG (TLM ACADEMY)

(SK DIR NO. 259.K/DIR/2013 TANGGAL 1 DESEMBER 2013)



GAMBAR 2.2 STRUKTUR ORGANISASI

2.7. Nilai Budaya Perusahaan

Nilai budaya PT.PLN (Persero) Udiklat Semarang dengan budaya perusahaan yang tercermin dalam nilai SIPP (Saling Percaya, Integritas, Peduli, Pembelajaran). Tujuan penerapannya sebagai tindak lanjut Kep Men PUTL No.01/PRT/1973 PLN ditugaskan untuk membentuk unit organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan dengan tujuan mengurus dan menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan terhadap pendidikan, latihan keterampilan dan penataran termasuk segala sesuatu yang berhubungan dengan itu berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Direksi Perusahaan Listrik Umum Negara.

PT. PLN (Persero) mewujudkan wawasan bersama dengan selalu menjunjung dan menerapkan nilai SIPP yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Saling Percaya

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

Nilai saling percaya tercermin dalam hubungan antara sesama anggota perusahaan, pimpinan dengan bawahan, berhubungan dengan pelanggan, berhubungan dengan pemasok dan mitra kerja lainnya, berhubungan dengan pemerintah, masyarakat dan serikat kerja.

2. Integritas

Wujud dari sikap anggota 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 antara sesama anggota perusahaan, pimpinan-bawahan, pemanfaatan aset perusahaan, hubungan dengan pelanggan, pemasok, dan mitra kerja lainnya dengan pemerintah atau pemegang saham, masyarakat, serta lingkungan hidup.

3. Peduli

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 kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

Nilai peduli ini ditunjukkan dalam hubungan antara anggota karyawan, pimpinan-bawahan, menjaga kondisi dan pemanfaatan aset perusahaan, berhubungan dengan pelanggan dan mitra kerja lainnya, berhubungan dengan pemerintah, masyarakat umum, menjaga keselarasan lingkungan hidup, menjaga keamanan dan keselamatan kerja.

4. Pembelajar

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

Nilai pembelajar ini harus di wujudkan oleh seluruh anggota perusahaan dengan pengembangan individu anggota perusahaan, pembaruan perusahaan, beradaptasai dengan perubahan lingkungan bisnis.

2.8 . Karyawan

Saat ini PT PLN (Persero) Udiklat Semarang memiliki 45 pegawai tetap (berdasarkan laporan data karyawan tahun 2015), yang terdiri dari 14 pegawai wanita dan 21 pegawai laki-laki.

PT. PLN (Persero) Udiklat Semarang mempunyai jam kerja selama 8 jam dalam sehari.