

BAB II

GAMBARAN UMUM PT PLN (PERSERO) UID JATENG & DIY

2.1 Sejarah PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta merupakan bagian dari PT PLN (Persero), perusahaan milik negara yang bertanggung jawab dalam penyediaan listrik di Indonesia. Sejarah perkembangan kelistrikan di Indonesia bermula pada akhir abad ke-19, ketika perusahaan-perusahaan asal Belanda membangun pembangkit listrik untuk kebutuhan sendiri. Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya pada 17 Agustus 1945, para pemuda Indonesia mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik tersebut pada September 1945 dan menyerahkannya kepada Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian, pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno mendirikan Jawatan Listrik dan Gas dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Dalam perjalanannya, organisasi ini mengalami berbagai perubahan. Pada 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas bertransformasi menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN), yang beroperasi di sektor listrik, gas, dan kokas. Selanjutnya, pada 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan digantikan oleh dua perusahaan negara, yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang bertanggung jawab atas tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola sektor gas. Pada tahun 1972, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18, status PLN berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara dan diberi mandat sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas utama

menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat. Sejak tahun 1994, status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan tetap menjalankan fungsi sebagai PKUK untuk penyediaan listrik bagi kepentingan umum hingga saat ini.

PT PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta memiliki tanggung jawab dalam mendistribusikan listrik di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Wilayah operasionalnya mencakup 11 area layanan yang tersebar di seluruh provinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Dalam menjalankan tugasnya, PLN UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta didukung oleh 10 area, 1 unit layanan, 1 APD, dan 76 rayon. Sebagai bagian dari komitmen untuk menyediakan layanan listrik yang andal serta berkualitas, PLN UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta terus berupaya meningkatkan infrastruktur, pelayanan pelanggan, serta mengembangkan inovasi teknologi di bidang kelistrikan..

2.2 Visi, Misi, dan Motto PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

2.2.1 Visi Perusahaan

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

2.2.2 Misi Perusahaan

- a) Mengembangkan bisnis di sektor kelistrikan dan bidang terkait dengan fokus utama pada kepuasan pelanggan, karyawan, serta pemegang saham.
- b) Memanfaatkan tenaga listrik sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

- c) Mendorong pemanfaatan tenaga listrik sebagai faktor pendukung pertumbuhan ekonomi.
- d) Mengoperasikan bisnis dengan prinsip keberlanjutan dan kepedulian terhadap lingkungan

2.2.3 Motto Perusahaan

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (electricity for better life)”

2.3 Logo PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

2.3.1 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu bentuk gambar yang mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, perkumpulan, dan lain sebagainya yang dianggap membutuhkan hal yang singkat dan mudah diingat. Setiap perusahaan memerlukan suatu logo karena dinilai sebagai ciri khas suatu perusahaan. PT PLN juga tentunya memiliki logo sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Logo Perusahaan

Sumber: PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY, 2021

2.3.2 Makna Logo

Berikut adalah penjelasan dari logo perusahaan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY terdiri dari:

a) Bidang Persegi Panjang

Sebagai elemen dasar dalam lambang, bidang ini merepresentasikan PT PLN (Persero) sebagai organisasi yang terstruktur dengan baik. Warna kuning yang digunakan mencerminkan pencerahan, sejalan dengan harapan bahwa listrik dapat membawa perubahan positif bagi kehidupan masyarakat. Selain itu, warna kuning juga menggambarkan semangat yang membara dalam setiap individu yang bekerja di perusahaan ini.

b) Petir atau Kilat

Simbol petir mencerminkan tenaga listrik sebagai produk utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu, petir juga melambangkan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan solusi terbaik bagi pelanggan. Warna merah pada simbol ini menunjukkan kedewasaan PT PLN (Persero) sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia, serta dinamisme dan keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c) Tiga Gelombang

Simbol ini mewakili aliran energi listrik yang didistribusikan melalui tiga sektor utama perusahaan, yaitu pembangkitan, penyaluran, dan distribusi. Gelombang ini melambangkan sinergi dan kerja keras seluruh insan PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Warna biru yang digunakan mencerminkan kestabilan dan

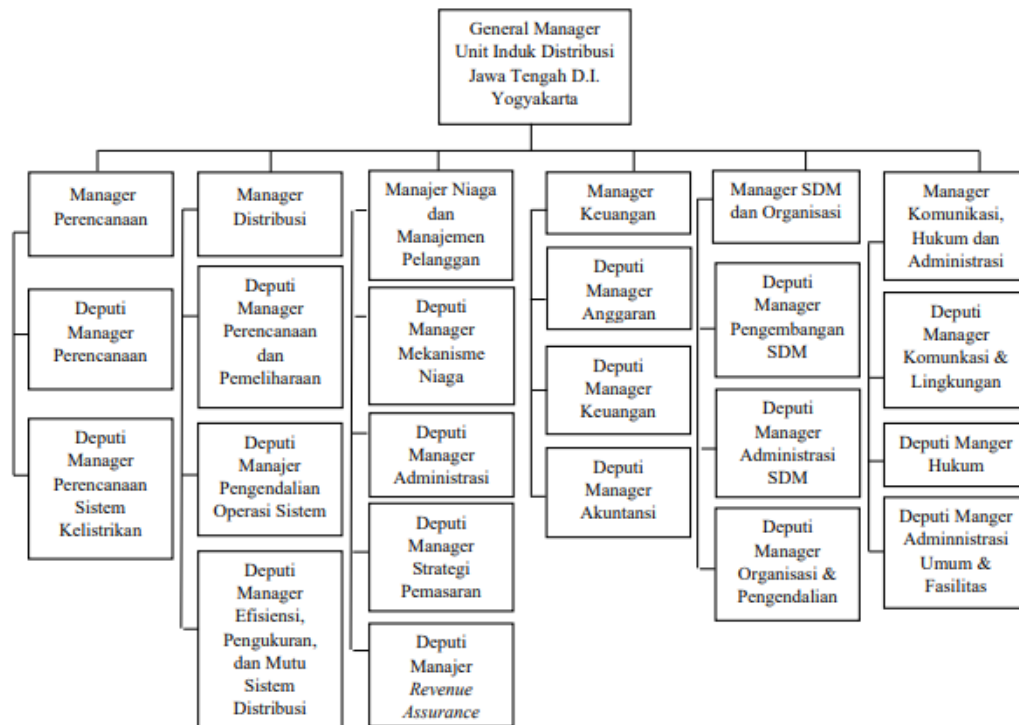
keandalan, sebagaimana listrik yang menjadi kebutuhan esensial dalam kehidupan manusia. Selain itu, warna biru juga melambangkan profesionalisme dan konsistensi perusahaan dalam menjaga kualitas layanan.

2.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT PLN (Persero) UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta merupakan struktur organisasi hierarkis dengan tipe lini dan staf. Struktur ini menunjukkan hubungan yang jelas antara tingkat manajemen, mulai dari General Manager di posisi tertinggi, diikuti oleh Senior Manager, Manager, hingga Assistant Manager. Setiap posisi memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik sesuai dengan bidangnya, seperti keuangan, distribusi, niaga, perencanaan, komunikasi, dan manajemen pelanggan. Dalam struktur ini, keputusan dan perintah mengalir dari atas ke bawah secara berjenjang, sedangkan laporan dan umpan balik dari bawahan naik ke atasan melalui jalur yang telah ditentukan.

Jenis struktur lini dan staf ini menggabungkan struktur lini, yang menekankan rantai komando langsung dari atasan ke bawahan, dengan struktur staf, di mana terdapat unit pendukung yang memberikan saran atau layanan kepada unit operasional. Misalnya, manajer perencanaan dan pengadaan bertugas mendukung operasional distribusi listrik agar berjalan efisien. Keunggulan dari struktur ini adalah koordinasi yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, serta efektivitas dalam pengambilan keputusan. Namun, tantangannya terletak pada birokrasi yang

panjang, yang bisa memperlambat proses pengambilan keputusan jika tidak dikelola dengan baik. Berikut ini adalah struktur organisasi pada perusahaan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY, antara lain:



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
Sumber: PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY, 2020

Berikut ini adaah penjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, antara lain:

1. General Manager
 - a. Mengusulkan RJPP & RKAP
 - b. Menetapkan kebijakan strategis & operasioanl
 - c. Memastikan pelaksanaan RJPP, RKAP, serta pengelolaan niaga dan penjualan tenaga listrik

2. Manajer Perencanaan

- a. Menyusun RUPTL, RJPP, RKAP
- b. Mengembangkan sistem ketenagalistrikan & teknologi informasi
- c. Menyusun evaluasi investasi & sistem manajemen kinerja

3. Deputi Manajer Perencanaan

- a. Mengkoordinir penyusunan RJP, RKAP, dan RKM
- b. Menyusun target kinerja & evaluasi kontrak manajemen

4. Deputi Perencanaan Sistem Kelistrikan

- a. Mengkoordinir penyusunan RUPTL 10 tahun ke depan
- b. Mengevaluasi dan merencanakan pengembangan sistem jaringan tenaga listrik

5. Manajer Distribusi

- a. Mengembangkan & mengevaluasi sistem distribusi listrik
- b. Menyusun SOP, desain jaringan, dan standar operasional

6. Deputi Manajer Perencanaan dan Pemeliharaan

- a. Merencanakan operasi distribusi & SCADA
- b. Mengawasi konstruksi dan administrasi pekerjaan

7. Deputi Manajer Pengendalian Operasi Sistem

- a. Mengendalikan operasi & pemeliharaan jaringan listrik
- b. Berkoordinasi dengan PLN Pusat untuk menjaga pasokan listrik

8. Deputi Manajer Efisiensi, Pengukuran & Mutu Sistem Distribusi

- a. Menurunkan susut energi dan meningkatkan mutu sistem distribusi
- b. Mengelola pengukuran transaksi energi dan manajemen segel

9. Manager Niaga dan PP

- a. Menyusun strategi pemasaran dan penjualan energi
- b. Mengevaluasi harga jual dan biaya penyediaan listrik

10. Deputy Manager Mekanisme Niaga

- a. Menyusun SOP layanan pelanggan & operasional Contract Center
- b. Mengevaluasi sistem manajemen mutu layanan

11. Deputy Manager Administrasi Niaga

- a. Mengelola sistem pembacaan meter, billing, dan pengendalian tunggakan
- b. Mengevaluasi piutang pelanggan dan proses penagihan

12. Deputy Manager Strategi Pemasaran

- a. Mengusulkan strategi promosi, negosiasi harga listrik, dan pemetaan pelanggan
- b. Mengelola peningkatan layanan dan investasi pemasaran

13. Deputy Manager Revenue Assurance

- a. Mengawasi program revenue assurance dan menganalisis proses pendapatan
- b. Mengidentifikasi risiko kehilangan pendapatan

14. Manager Keuangan

- a. Mengendalikan aliran kas, anggaran, dan laporan keuangan
- b. Mengelola risiko keuangan dan penghapusan asset

15. Deputi Manajer Anggaran

- a. Mengelola penerbitan SKKO, SKKI dan pengendalian anggaran
- b. Mengevaluasi penyerapan anggaran operasi dan investasi

16. Deputi Manajer Keuangan

- a. Melakukan pembayaran kegiatan operasi dan investasi
- b. Mengelola laporan pajak dan rekonsiliasi pendapatan

17. Deputi Manajer Akuntansi

- a. Mengkoordinasikan penyusunan Laporan Keuangan Konsolidasi.
- b. Menyusun laporan keuangan dan analisis akuntansi biaya

18. Manajer SDM dan Organisasi

- a. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi, SDM, dan hubungan industrial.
- b. Menyusun kebijakan berkaitan dengan konseling pegawai.

19. Deputi Manajer Pengembangan SDM

- a. Mengelola rekrutmenm, pengembangan kompetensi, dan karir pegawai
- b. Mengkoordinir pelaksanaan KPI manajemen.

20. Deputi Manajer Administrasi SDM

- a. Mengelola biaya kepegawaian, pensiunan, dan remunasi.
- b. Mengkoordinir administrasi dan pengelolaan outsourcing penunjang.

21. Deputi Manajer Organisasi & Pengendalian

- a. Mengevaluasi organisasi, formasi tenaga kerja, dan implementasi ketenagakerjaan
- b. Mengkoordinir penyelesaian sengketa hubungan industrial khusus outsourcing.

22. Manajer Komunikasi, Hukum dan Administrasi

- a. Mengelola komunikasi, sistem pengamana, administrasi, dan advokasi hukum
- b. Memberikan advokasi bisnis energi listrik dan ketenagakerjaan.

23. Deputi Manajer Komunikasi & Bina Lingkungan

- a. Mengelola hubungan stakeholder, kehumasan, dan edukasi kelistrikan
- b. Mengkoordinasikan penanggulangan penanganan kerusuhan sosial/demonstrasi.

24. Deputi Manajer Hukum

- a. Mengelola produk hukum, konsultasi, dan perizinan
- b. Menggagas dan merancang pembelaan kepentingan perusahaan (bantuan hukum)

25. Deputi Manajer Administrasi Umum & Fasilitas

- a. Merancang dan mengelola anggaran Pos 54 sarana non instansi, Pos 54, SKKI dan SKKO.
- b. Mengelola anggaran saran non instalasi dan fasilitas kantor

2.5 Deskripsi Responden

Identitas responden menjelaskan mengenai responden meliputi, jenis kelamin, umur, masa bekerja, pendidikan terakhir, dan penghasilan. Dalam penelitian ini karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY adalah responden dengan jumlah 140 karyawan. Data pendukung dalam penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY.

2.5.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam kuesioner yang disebarkan, diperoleh data jenis kelamin responden, yaitu:

Tabel 2. 1 Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pria	77	55%
2.	Wanita	63	45%
Total		140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2.1, dapat diketahui bahwa 55% karyawan tetap berjenis kelamin pria dikarenakan beberapa bidang seperti bidang perencanaan, distribusi, dan niaga lebih membutuhkan keahlian teknis, ketahanan fisik, serta keterlibatan langsung dalam operasional dan pemeliharaan sistem kelistrikan. Selanjutnya sebanyak 45% karyawan tetap berjenis kelamin wanita seperti di bidang keuangan, SDM, dan komunikasi karena lebih berfokus pada administrasi, pengelolaan anggaran, layanan pelanggan, serta koordinasi internal yang tidak terlalu menuntut fisik namun lebih membutuhkan keterampilan analitis, komunikasi, dan pengelolaan data.

2.5.2 Deskripsi Berdasarkan Umur dan Masa Kerja

Di dalam perusahaan umur sangat berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan agar mendapatkan target yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel umur dan masa kerja karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu:

Tabel 2. 2 Umur

No	Kategori Umur	Jumlah	Presentase
1	20-30 Tahun	13	9.28
2	>30-40 Tahun	73	52.1
3	>40 Tahun	55	39.2
Total		140	100

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 2.2, komposisi usia karyawan di PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY menunjukkan bahwa karyawan berusia >30-40 tahun dominan di bidang perencanaan dan niaga, karena membutuhkan pengalaman teknis dalam sistem kelistrikan serta kemampuan mengelola risiko dan pelanggan. Sementara itu, karyawan >40 tahun lebih banyak di bidang perencanaan dan distribusi, mengingat pekerjaan ini memerlukan pemahaman mendalam tentang sistem kelistrikan dan pengambilan keputusan strategis. Adapun karyawan 20-30 tahun lebih banyak di bidang keuangan, SDM, komunikasi, dan hukum, karena pekerjaan ini tidak terlalu menuntut pengalaman teknis, tetapi lebih membutuhkan adaptasi terhadap teknologi digital dan komunikasi agar dapat mengembangkan keterampilan karyawan sebelum beralih ke posisi yang lebih kompleks dan strategis.

Tabel 2. 3 Masa Bekerja

No	Kategori Masa Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	6	4.2
2	> 5 Tahun	134	95.7
Total		140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.3, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, mencerminkan tingkat pengalaman yang tinggi di lingkungan kerja. Sementara itu, hanya sebagian kecil responden yang memiliki masa kerja kurang dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama, yang kemungkinan berkontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam terhadap sistem kerja di perusahaan.

Tabel 2. 4 Umur dan Masa Bekerja

Rentang Umur	Skor						Skor Total	Rata -Rata
	<1 Tahun		1-5 Tahun		> 5 Tahun			
	F	%	F	%	F	%		
20-30 Tahun	0	0	4	2.85	9	6.43	13	9.28
>30-40 Tahun	0	0	2	1.42	71	50.7	73	52.1
>40 Tahun	0	0	0	0	55	39.3	55	39.2
Total	0	0	5	3.57	135	96.4	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.4, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja >5 tahun dengan rentang usia yang paling banyak >30-40 tahun di bidang perencanaan dan niaga, yang membutuhkan pengalaman dalam pengelolaan sistem kelistrikan serta analisis pasar. Selanjutnya karyawan >40 tahun banyak berperan di bidang perencanaan dan distribusi, yang memerlukan keterampilan analitis dan

pengambilan keputusan strategis. Terakhir karyawan berusia 20-30 tahun lebih banyak berada di bidang keuangan, SDM, komunikasi, dan hukum, yang lebih menekankan pada adaptasi teknologi dan inovasi.

2.5.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pola pikir dari seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikan terakhir. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin banyak pula pengetahuan yang didapatkannya. Berikut adalah tabel mengenai pendidikan terakhir responden yang didapatkan dari penyebaran kuesioner, yaitu:

Tabel 2. 5 Pendidikan Terakhir

No.	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1.	Diploma	36	25.71%
2.	S1	93	66.42%
3.	S2	11	7.85%
Total		140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.5, dapat diketahui bahwa jumlah pendidikan terakhir paling banyak terdapat di jenjang S1 karena mayoritas syarat kerja dibutuhkan lulusan S1 untuk posisi di bidang perencanaan, distribusi, dan niaga memerlukan kemampuan analisis, strategi bisnis, serta pemahaman teknis yang lebih mendalam, yang umumnya diperoleh dari pendidikan sarjana. Selanjutnya diploma cenderung di tempatkan pada bidang operasional dan teknis, seperti pemeliharaan sistem kelistrikan dan distribusi energi, karena pekerjaan ini lebih menekankan pada keterampilan praktis dan teknis dibandingkan dengan analisis strategis. Terakhir pendidikan S2 umumnya menempati posisi manajerial, keuangan, atau pengembangan SDM, di mana keahlian manajemen tingkat lanjut, kepemimpinan,

serta pemahaman kebijakan sangat diperlukan untuk mendukung keberlanjutan dan pengambilan keputusan strategis perusahaan.

2.5.4 Deskripsi Berdasarkan Penghasilan

Karyawan perusahaan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY memiliki penghasilan yang bervariasi. Dengan rentang penghasilan Rp 5.000.000 hingga Rp 30.000.000.

Berikut adalah tabel penghasilan responden, yaitu:

Tabel 2. 6 Penghasilan

No.	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000	48	34.3%
2.	Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000	36	25.7%
3.	>Rp 15.000.000 – Rp 20.000.000	50	35.7%
4.	> Rp 30.000.000	6	4.3%
Total		140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2.6, dapat disimpulkan bahwa bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan dalam kisaran >Rp 15.000.000 – Rp 20.000.000, yaitu sebanyak 50 orang. Penghasilan dalam kategori ini umumnya diperoleh karyawan yang bekerja di bidang niaga dan perencanaan dengan masa kerja >5 Tahun

Selanjutnya, sebanyak 48 orang memiliki penghasilan dalam kisaran Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000. Mereka umumnya berasal dari bidang oprasional dan keuangan dengan masa kerja >5 tahun. Sedangkan yang berada di posisi bidang komunikasi dan hukum memiliki masa bekerja 1-5 tahun.

Untuk rentang penghasilan Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000 sebanyak 36 orang, pada umumnya karyawan yang bekerja di bidang SDM dan distribusi dengan masa bekerja >5 tahun

Sementara itu, jumlah responden dengan penghasilan tertinggi, yaitu lebih dari Rp 30.000.000, hanya sebanyak 6 orang. Penghasilan dalam kategori ini umumnya dimiliki oleh General Manager dan para Manajer di berbagai bidang dengan masa kerja >5 tahun.