

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1. Sejarah Perusahaan/Bagian/Divisi

PT PLN (Persero) itu sendiri yaitu perusahaan BUMN penyedia listrik dimana memberikan pelayanan dalam menyalurkan tenaga listrik kepada masyarakat yang berada di wilayah Indonesia. Pada akhir abad 19, dibangunnya pembangkit tenaga listrik yang dipergunakan sebagai kebutuhan pribadi yang mana berasal dari perusahaan belanda yang mengolah teh maupun gula sehingga memicu pemerintah untuk mengembangkan produksi listrik. Peralihan pengelolaan dari perusahaan milik belanda terhadap jepang terjadi pada tahun 1942-1945 dan peralihan kembali terjadi pada agustus 1945 ketika akhir perang dunia II dimana jepang menyerah kepada sekutu sehingga sekutu mulai mengambil alih kekuasaan. Dengan begitu adanya pergerakan yang dilakukan bersama masyarakat dan pekerja listrik dalam mengambil kesempatan dengan menjumpai pemimpin indonesia yaitu soekarno untuk menyodorkan perusahaan tersebut kepada pemerintahan.



Gambar 2 1 Logo PT PLN (Persero)
Sumber : Tribunnews.com

Terwujudnya Jawatan dalam Listrik dan Gas di oktober 1945 dibawah naungan preside soekaro yang kapabilitas daya tampung kelistrikan sebanyak 157,5 Mega Watt. Jawatan tersebut di tahun 1961 berganti nama yakni Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik negara (BPU-PLN) yang mana tahun 1965 diberhentikan. Kemudian, dalam waktu yang sama pula ditetapkannya Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan perusahaan Gas Negara (PGN) yang telah disahkan sebagai perusahaan negara. Dimana ditetapkan status Perusahaan Listrik Negara tahun 1972 yang memiliki wewenan kekuatan mengenai bisnis ketenagalistrikan yang diperuntukan kepada kepentingan masyarakat sehingga dinobatkannya perusahaan umum listrik negara. Setelah itu, dengan adanya kesempatan yang diberikan oleh pemerintah terhadap sektor swasta untuk dapat bergerak di bidang listrik ini sehingga PLN ditetapkan dan dirubah statusnya selaku perusahaan perseroan (Persero) hingga saat ini.

Dalam pengelolaan dan pengembangan PT PLN (Persero) memiliki beberapa departemen dalam menjalankan persebaran produknya kepada masyarakat, salah satunya ialah PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan V. Awal tahun 2016 PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan V berubah nama menjadi Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian

Barat (UIP JBB). Hal tersebut sesuai berdasarkan dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 0012.P/DIR/2016 tepatnya 21 Januari 2016 dan berdasarkan ketetapan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 169.I(DIR/2013 mengenai Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan V dimana perubahan nama berganti 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 214.KDIR/2014. Dimana adanya perubahan nama PT PLN (Persero) UIP JBB ini mulai berlaku secara efektif pada 1 Juni 2016.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat (UIP JBB) bertugas untuk membuat prasarana kelistrikan daerah DKI Jakarta, Banten, dan sebagian Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Ehave, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat. Dimana berkaitan dengan dibangunnya prasarana listrik dimana menghasilkan pembangkit tenaga listrik, jaringan transmisi dan gardu induk. Terdapat Rencana Usaha Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL) dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan proyek pembangunan. PT PLN (Persero) UIP JBB ini melakukan monitoring pelaksanaan pembangunan dengan cara membentuk 5 unit organisasi guna meningkatkan kinerja pelaksanaan pembangunan jaringan dan pembangkit secara maksimal, diantaranya yaitu :

- 1) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Barat (UPP JJBB) 1 Gandul
- 2) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Barat (UPP JJBB) 2 Cawang
- 3) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Barat (UPP JJBB) 3 Tangerang
- 4) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit Jawa Bagian Barat (UPP PJBB) 1 Lontar
- 5) Badan Pembuatan Proyek Pembangkit Jawa Bagian Barat (UPP PJBB) 2 Muara Karang 1



Gambar 2 2 Gedung PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat
Sumber : google.com



Gambar 2 3 Infrastruktur Kelistrikan PT PLN (Persero) UIP JBB
Sumber : google.com

2.2. Visi dan Misi Perusahaan

2.2.1. Visi

Dipandang sebagai Unit Induk Pembangunan dengan 3E yaitu excellent, efektif, dan efisien dalam membangun infrastruktur ketenagalistrikan dengan mengembangkan dan mendorong “potensi insani”.

2.2.2. Misi

- Melakukan perencanaan, pengelolaan, serta pengawasan atas segala tindakan pembangunan pembangkit dan jaringan dengan biaya yang tepat, bermutu, dan durasi yang tepat untuk mendapatkan produk pembangunan pembangkit dan jaringan yang bermutu dan siap untuk digunakan.
- Mengerjakan administrasi struktur bangunan untuk memastikan berjalannya administrasi sesuai dengan aturan dan prosedur selama berjalannya pengembangan.
- Mengendalikan dan mengembangkan sumber daya beserta asset perusahaan secara efisien, efektif, maupun bersinergis sehingga penerapan pengelolaan usaha dapat terjamin dengan optimal dan dapat mengikuti kaidah dari *Good Corporate Governance*.

2.3. Tata Nilai

Tata nilai PLN ini dijadikan sebagai pedoman bagi seluruh pegawai dalam mengarahkan sikap, perilaku, dan pola pikir dalam bekerja guna memberikan kontribusi dan kinerja yang baik kepada perusahaan. PLN telah menetapkan AKHLAK selaku prosedur perusahaan yang mana telah ditetapkan pada Peraturan Direksi Nomor 0073.P/DIR/2020 mengenai Budaya perusahaan. Dimana terdapat 6 nilai utama AKHLAK, antara lain :

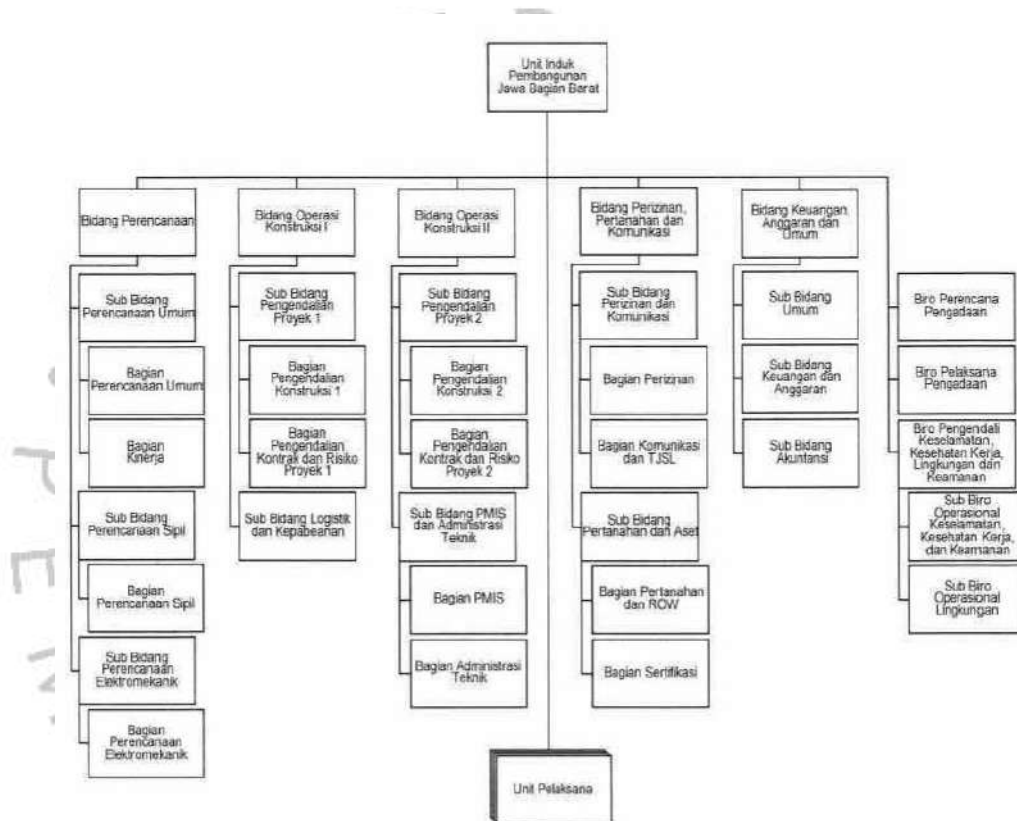
- 1) Amanah
Setiap anggota berpegang teguh pada kepercayaan yang telah diberikan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Dimana anggota dapat mempertanggungjawabkan atas segala tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan, menepati janji dan komitmen serta dapat mengaplikasikan nilai moral dan etika secara nyata.
- 2) Kompeten
Setiap anggota diharapkan dapat terus mengembangkan kemampuan dan potensi diri dalam semangat terus belajar dan mengembangkan kapabilitas kemampuan. kecakapan seseorang dalam mengerjakan suatu hal sesuai dengan kapasitas mental pribadinya untuk dapat mencerna dan mendalami setiap prosesnya. Ketika mereka sedang menyelesaikan suatu prjek maka hal tersebut dapat dikatakan memiliki kompeten di dalam dirinya.
- 3) Harmonis
Setiap anggota memiliki jiwa sosial yang tinggi, saling peduli, dan dapat menghargai adanya perbedaan latar belakang. Dengan begitu dapat mambangun hubungan kerja yang baik dianatara para anggota serta terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif.
- 4) Loyal
Mengabdikan diri dan berkontribusi terhadap bangsa dan negara. Dimana dilakukan dengan cara saling menjaga image dan nama baik seluruh anggota karyawan, BUMN, maupun negara. Rela berkorban dan mengikuti segala perintah yang diberikan oleh pemimpin selama tidak bertentangan dengan etika maupun hukum demi tercapainya tujuan yang lebih luas.
- 5) Adaptif
Befikir kreatif, dan terus mengembangkan inovasi dalam menghadapi maupun melakukan perubahan. Dimana setiap anggota diharapkan mampu memiliki sikap proaktif, beradaptasi dengan cepat, pantang menyerah dalam melakukan perbaikan dan mengembangkan diri seiring dengan perkembangan teknologi.
- 6) Kolaboratif
Setiap anggota diharapkan mampu bersinergi dalam meningkatkan kerjasama yang baik. Dimana menghargai dan memberikan kesempatan bagi semua pihak yang ikut berkontribusi, memanfaatkan dan menggerakkan sumber daya seefektif mungkin guna mencapai tujuan bersama.

2.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi ialah suatu konteks yang mengilustrasikan sangkutan antar bidang yang satu dengan bidang yang lainnya guna menjelaskan kedudukan, kekuasaan, maupun tanggung jawab dari batasan bagian kerja setiap bagan. Struktur organisasi memegang peranan penting bagi perusahaan dalam menentukan dan memperlancar produktivitas perusahaan. Dalam menjalankan produktivitasnya PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat ini memiliki format susunan posisi jawatan dengan

kapasitas dan penjabaran mengenai masing-masing pekerjaan dalam rangka mewujudkan sistem kerja yang tersusun dengan baik dan terstruktur.

Demikian pula halnya dengan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat (JBB) dalam pengaplikasiannya dilakukan secara formal sebagaimana telah dijabarkan oleh organisasi manajemen secara rinci sehingga dapat mendorong organisasi untuk mencapai target. Dimana hal tersebut telah ditulis pada Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0173.P/DIR/2021 menjabarkan struktur organisasi PT PLN (Persero) Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat secara lengkap.



Gambar 2.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UIP JBB
 Sumber : Dara Internal PT PLN (Persero) UIP JBB

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat dipimpin oleh General Manager. Unit Pelaksana Proyek dipimpin oleh Manajer departemen pengerjaan proyek dan manajer yang memimpin enam Bidang seperti yang terdapat pada gambar 2.4. Dalam pelaksanaannya PT PLN UIP JBB ini dibantu oleh 7 (tujuh) bidang, antara lain :

1. Bidang Perencanaan

Pada bidang perencanaan memiliki tanggung jawab dalam merencanakan Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTK), persiapan periode jangka panjang, susunan rancangan kerja dan snggaran perusahaan (RKAP), mengendalikan kinerja,

memerhatikan terciptanya mutu, serta mengupdate sistem informasi, dan menyusun rencana pengembangan usaha baru terhadap sistem distribusi ketenagalistrikan, serta melakukan evaluasi mauoun pengembangan sistem dan kontruksi pada distribusi tenaga listrik. Tidak hanya itu, bidang perencanaan ini memiliki tugas dalam melakukan monitoring dalam lingkungan eksternal yang berkaitan dengan bidang tenaga listrik. Dimana dalam menjalankan pelaksanaannya bidang perencanaan yang dikerjakan oleh tiga sub bidang yaitu dalam aspek Perencanaan Umum, aspek Perencanaan Sipil, dan aspek Perencanaan Elektromekanik.

2. Bidang Operasi Kontruksi satu dan dua

Pada bidang operasi kontruksi ini memiliki jobdesk dalam membuat rencana, pengelolaan, melakukan pengembangan atas perencanaan kontruksi, mengendalikan serta mengawasi setiap proyek pembangunan, jaringan distribusi, pengembangan, dan melakukan pengelolaan logistik guna memastikan ketersediaan material sudah cukup sehingga suplai tenaga listrik kepada masyarakat dapat lebih efisien dengan begitu akan berdampak pada pencapaian target performa yang telah diputuskan oleh perusahaan. Dimana pada bidang operasi kontruksi satu dan dua hampir sama yang membedakan hanya proyek pembangunannya. Dalam melakukan pelaksanaan operasionalnya pada bidang operasi kontruksi satu dibantu oleh sub bidang pengendalian proyek satu dan sub bidang logistik dan kepabeanaan. Kemudian, pada bidang operasi kontruksi dua dalam melakukan pelaksanaan operasionalnya dibantu oleh sub bidang pengendalian proyek dua dan sub bidang PMS dan administrasi teknik.

3. Unit Pelaksana

Unit pelaksana ini merupakan bagian yang berada dibawah unit induk maupun pusat, unit pelaksana sebagai unit dalam ruang lingkup yang lebih kecil dalam unit pembagian wilayah dalam pelayanan perusahaan sehingga perusahaan maupun instansi dapat langsung terfokus dalam melayani masyarakat. Contohnya seperti badan penyelenggara proyek jaringan daerah jawa berada di bawah Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat (UIP JBB).

4. Bidang Perizinan, Pertanahan, dan Komunikasi

Pada bidang perizinan, pertanahan, dan komunikasi ini memiliki tanggung jawab atas pnglolaan pengerjaan proses kesepakatan dan pertanahan ketika melaksanakan proyek pembangunan. Kemudian, dalam msmbangun jalinan komunikasi terhadap kelompok yang memiliki keterkaitan yaitu pihak eksternal sehingga dapat menunjang keberhasilan proyek konstruksi. Dimana pada bidang ini juga memiliki tugas dalam hal membuat, melaksanakan serta prosedur perijinan maupun administrasi dokumen terkait untuk pelepasan lahan dan lisesnsi tanah yang akan digunakan untuk proyek pembangunan. Dalam melakukan pelaksanaan operasionalnya dibantu oleh sub bidang perizinan dan komunikasi serta sub bidang pertahanan dan aset.

5. Bidang Keuangan, anggaran, dan umum

Pada bidang keuangan, anggaran, dan umum memiliki tanggung jawab mengelola dan mengendalikan setiap aktivitas administrasi, mengelola sumber daya manusia, pengelolaan keuangan dan menyusun anggaran untuk menunjang keakuratan laporan keuangan yang diselesaikan tepat waktu serta menunjang pelaksanaan aktifitas perusahaan dalam mencapai target kinerja perusahaan. Dimana memiliki tugas pokok dalam melakukan perencanaan dan pengelolaan pengembangan kompetensi dan karir SDM, membuat, melaksanakan dan mengevaluasi perencanaan alokasi pendanaan maupun realisasi pembayaran atas proyek serta mengelola setiap kegiatan administrasi umum, akuntansi, perpajakan, dan asuransi. Dimana melakukan pelaksanaannya dibantu oleh sub bidang umum, sub bidang keuangan dan anggaran, serta sub bidang akuntansi.

6. Biro Pengadaan Perencanaan

Pada bidang biro pengadaan perencanaan ini memiliki tanggung jawab atas tugas dalam menentukan dan memastikan terealisasinya setiap proses dalam konstruksi dengan memastikan tersedianya material operasi maupun pengelolaan logistik korporat, serta administrasi proyek. Tak hanya itu, bidang biro pengadaan perencanaan juga membuat kebijakan dan strategi untuk pengelolaan atas perizinan, pengadaan tanah, mengelola batas anggaran proyek.

7. Biro Pelaksanaan Pengadaan

Pada bidang biro pelaksanaan pengadaan ini memiliki tanggung jawab atas tugas dalam memutuskan dan mengawasi terealisasinya penanganan pelayanan pelanggan maupun pendapatan dan biaya operasi di regionalnya secara efektif. Kemudian, mengawasi setiap perencanaan, pengembangan dan pengendalian regional baik dalam proses persiapan dan penerapan pengadaan regional sesuai dengan kebijakan, serta melakukan evaluasi atas kinerja regional. Menentukan dan memeriksa terealisasinya pengendalian atas pemasaran dan penjualan tenaga listrik serta membuat strategi untuk kebutuhan suku cadang di regionalnya secara efektif.

8. Biro Pengendalian Keselamatan, Kesehatan kerja, Lingkungan, dan Keamanan (K3L)

Pada biro pengendalian keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan, dan keamanan (K3L) ini memiliki tanggung jawab dan tugas dalam memberikan saran pelaksanaan kerja, informasi, edukasi, dan pelatihan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Kemudian, dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan pengukuran tindakan pengelolaan bahaya, serta melakukan penilaian atas kemungkinan terjadinya dampak dari bahaya atas keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja. Dimana dalam melakukan pelaksanaannya dibantu oleh sub bidang biro operasional keselamatan, kesehatan kerja, dan keamanan, serta sub biro operasional lingkungan.

2.5. Kegiatan Umum Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat (UIP JBB) merupakan salah satu departemen yang bertugas untuk membangun prasarana bangunan listrik di DKI Jakarta, Banten, dan beberapa bagian wilayah Jawa Barat. Dimana berkaitan dengan pembuatan prasarana listrik ini berwujud pembuat tenaga listrik, jaringan transmisi dan pos induk. Peralihan transformasi yang dijalankan oleh PLN meliputi sistem kerja yang berbanding lurus dengan transformasi yang terbentuk di lingkungan perusahaan. Adanya perbedaan transformasi sistem kerja dan susunan organisasi sehingga dibutuhkan SDM yang sigap. Tak hanya itu, mereka juga harus mengaplikasikan nilai-nilai dalam mendorong terlaksananya sesuai dengan dasar *good corporate governance*. Berikut adalah kegiatan umum yang dilakukan secara rutin yaitu :

1. Code of Conduct (COC)

Code of conduct (COC) merupakan sebuah wadah bagi pemimpin inti di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat untuk mengarahkan, memotivasi seluruh anggota pegawai untuk tetap mempertahankan maupun meningkatkan integritas dan juga dijadikan sebagai cara dalam mempertahankan komitmen anggota pekerja, menciptakan suasana kerja kondusif, dan memberdayakan budaya perusahaan. Dimana aktivitas ini dijadikan sebagai bentuk sarana komunikasi pimpinan dengan pegawai. Kemudian, kegiatan ini juga mengulas mengenai budaya dan pedoman perilaku sehingga seluruh insan dapat terus mengingat bagaimana berbudi pekerti maupun berkelakuan secara profesional dengan tetap berpegang teguh pada integritas ketika menjalankan pekerjaan. Kegiatan ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan, pimpinan dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan pegawai dengan melihat dari aspek ekonomi, psikologis, dan sosial, dengan begitu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mencapai kepuasan kerja karyawan dimana dapat mempengaruhi berkembangnya produktivitas perusahaan. Kegiatan Code of Conduct (COC) ini rutin dilakukan secara online melalui zoom setiap minggu karena masih adanya Covid-19 dan biasanya tidak hanya diberikan pemaparan materi dan motivasi dari pemimpin tetapi juga terdapat quiz untuk mengevaluasi paparan materi yang telah diterangkan sebelumnya. Dengan begitu melalui COC ini menjadi sarana dalam melakukan penilaian kinerja dan terciptanya hubungan harmonis, bersinergis antar seluruh pemangku kepentingan perusahaan.

2. Town Hall Meeting

Kegiatan Town Hall Meeting ini dilakukan sebagai sarana untuk memberitahukan informasi terbaru yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat dimana seluruh pegawai yang dilakukan secara rutin. Dimana akan disampaikannya visi misi sebagai pengingat bagi seluruh pegawai. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh pegawai dan para petinggi sebagai kesempatan untuk dapat berkomunikasi antara pegawai dengan petinggi yang ada di suatu perusahaan. Town hall meeting ini

biasanya diadakan di gedung putih UIP JBB maupun dilaksanakan diluar perusahaan. Kegiatan ini juga dilakukan sebagai penyampaian informasi terbaru mengenai perusahaan. Dengan adanya town hall meeting ini dapat meningkatkan kerja tim serta sebagai pengingat atas visi misi, nilai dan budaya yang diterapkan di lingkup pekerjaan kepada seluruh anggota perusahaan.



Gambar 2.5 Kegiatan Town Hall Meeting
Sumber : Dokumentasi Pribadi

3. Evaluasi Program Budaya

Pada penguatan budaya ini diikuti oleh seluruh pekerja UIP JBB dengan memaparkan beberapa program budaya seperti GCR Culture, collaboration and performance culture, dan service culture,. Dengan dilakukannya evaluasi ini bertujuan untuk menjelaskan struktur serta tahapan pelaksanaan dan mengevaluasi hasil kerja dari implementasi program budaya yang telah diterapkan dengan membandingkan hasil kerja dari tahun ke tahun untuk melihat progress kinerja pegawai terhadap perusahaan apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan adanya program budaya ini dapat memberikan arahan kepada pegawai dalam berperilaku serta mengembangkan potensi pegawai untuk mendorong tercapainya target maupun produktivitas secara maksimal. Dimana program penguatan budaya ini dilakukan secara rutin melalui zoom setiap dua minggu sekali. Fokus program ini dilakukan untuk memperkuat Enforcement budaya yang meliputi pedoman kerja, mekanisme standar yang berlaku di seluruh unit-unit, melakukan pengukuran indikator perubahan perilaku yang dilakukan melalui survey maupun indikator aktifitas kunci, dll. Pada kegiatan ini akan ditampilkannya realisasi kinerja setiap divisi untuk setiap bulannya untuk mengetahui peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi pegawai.

4. Kegiatan Olahraga

Terdapat banyak kegiatan keolahragaan yang rutin diadakan pada hari jumat pada jam 07.30 WIB hingga 09.00 WIB yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai, dimana seluruh pegawai diberikan fasilitas tempat, alat, dan instruktur untuk dapat berolahraga diantaranya seperti panahan, senam, basket, badminton, sepak bola, dan tennis lapangan maupun tennis meja. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan dan menyalurkan kegemarannya dengan begitu dapat membuat para pegawai merasa puas dan lebih realeks setelah mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan prduktivitas pegawai kepada perusahaan dan terciptanya loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Tak hanya itu, pada beberapa kegiatan olahraga juga diadakan lomba seperti pada olahraga panahan dan tennis.



*Gambar 2 6 Kegiatan Panahan
Sumber : Dokumentasi Pribadi*

5. Kegiatan 17 Agustus 1945

Tak hanya itu, PT PLN (Persero) UIP JBB juga ikut serta berpartisipasi dalam melakukan kegiatan perayaan pada hari nasional tertentu salah satunya ialah perayaan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia. Kegiatan perayaan ini dilakukan bertepatan satu hari setelah Hari Kemerdekaan Republik Indonesia dengan diadakannya berbagai macam jenis lomba yang diikuti oleh seluruh karyawan UIP JBB. Terdapat 8 (delapan) lomba yang diselenggarakan, diantaranya yaitu Lomba Memasak yang dilakukan secara tim yaitu dua orang sebagai perwakilan tiap bidang, Lomba Yel Yel yang dilakukan oleh seluruh anggota dari masing – masing bidang, Lomba Marathon Kelereng yang dilakukan oleh tiga orang perwakilan dari masing – masing bidang, Lomba Estafet Tepung yang dilakukan oleh empat orang dari masing – masing bidang, Lomba sepeda

lambat yang dilakukan oleh satu orang dari masing – masing bidang, Lomba Papan Group yang dilakukan oleh empat orang dari masing – masing bidang, dan Lomba Panjat Pinang yang dilakukan oleh lima sampai 10 orang, dan Lomba Foto Terhits. Dalam setiap lombanya terdapat tiga pemenang yang akan mendapatkan hadiah dan juga terdapat beberapa dorprize berupa voucher belanja yang diberikan secara random dengan mengacak nama seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Barat.



*Gambar 2 7 Pelaksanaan Lomba Memasak dengan Pegawai Bagian HTD
Sumber : Dokumentasi Pribadi*

Kemudian, PLN UIP JBB juga memiliki kegiatan umum lainnya seperti kegiatan makan siang di luar perusahaan bersama dengan anggota karyawan masing-masing divisi untuk dapat meningkatkan ikatan kebersamaan dan mempererat hubungan diantara para karyawan. Salah satunya dilakukan juga pada unit sumber daya manusia serta kepala unit sumber daya manusia tiap bulannya. Ketika praktikan sebagai anak magang telah selesai batas periode magangnya juga diadakannya makan siang bersama sebagai bentuk apresiasi dan salam perpisahan. Dengan begitu, dapat menciptakan rasa kekeluargaan dan terjalinnya hubungan yang erat diantara pegawai dan memberikan kesan hangat bagi praktikan.



*Gambar 2 8 Dokumentasi Kegiatan Perpisahan
Sumber : Dokumentasi Pribadi*

