

insight

PJB Services News & Information Media



PJBS MENYAMBUT TANTANGAN Industri Ketenagalistrikan Global

FLASH NEWS



Safari Ramadhan

Rangkaian Safari Ramadhan ke 7 kali ini diadakan di Kantor Pusat kali ini mengambil tema "Ramadhan Momentum Pematapan Softskill"



Berbagi Kasih Anak Yatim

Ramadhan adalah bulan yang penuh berkah, bulan yang penuh kasih dan sayang, di bulan ini Allah memberikan ganjaran pahala berlipat-lipat bagi mereka yang berbuat kebajikan.

HOT EVENTS



Peresmian PT MKP

Telah dilaksanakan peresmian Gedung Baru PT Mitra Karya Prima (MKP) di Sidoarjo, acara tersebut di hadiri oleh seluruh Direksi dan Komisaris MKP.



SEGENAP MANAJEMEN PT PJB SERVICES
MENGUCAPKAN

Selamat Hari Raya Idul Fitri 1436 H



Adi Setiawan
Direktur SDM
& Administrasi



Hari Suharso
Direktur Utama



Trimurti Ekho S.
Direktur Pemasaran



Ompang Reski H.
Direktur Operasi



Rokhayati
Direktur Keuangan

"Taqabballahu minna wa minkum, minal 'aidzin wal faidzin.

Mohon maaf lahir dan batin".

TOTAL SOLUTION
FOR POWER GENERATION

EDISI TRIWULAN

EDISI JUNI 2015 EDISI TRIWULAN

insight PJB SERVICES

PJB Services News & Information Media

PJBs MENYAMBU TANTANGAN Industri Ketenagalistrikan Global

FLASH NEWS

Perayaan 100 Tahun
Kegiatan 100 Tahun PT PLN di berbagai kota "Memorandum Ketenagalistrikan"

Safari Ramahadhan

Berbagi Kasih Anak Tobin

Perayaan PT MPP



Ompang Reski Hasibuan
Direktur Operasi PT PJB Services

Dunia pembangkitan baru baru ini semakin marak diperbincangkan di skala nasional. Hal ini tidak lepas dari program pemerintah dalam upaya pembangunan pembangkit 35.000 MW. PJBs sebagai perusahaan yang mempunyai bisnis inti Jasa O&M dan Jasa Proyek, tidak luput dari perhatian nasional. Sebagai perusahaan yang sudah cukup lama berkecimpung di dunia Pembangkitan, PJBs terus meningkatkan kemampuannya agar lebih professional, dan juga menambab penguasaan bidang secara menyeluruh.

Pelanggan kini lebih kritis. Hal ini tampak dari tuntutan yang diminta dari pelanggan kita, mendorong kita menjadi lebih professional mulai dari tahap proses pekerjaan, eksekusi pekerjaan, hingga pelaporan pekerjaan. Pasar Bebas Asean adalah hal lain yang menuntut peningkatan kesiapan kita dalam mengelola perusahaan di bidang pembangkitan ini.

Terima kasih untuk kepercayaan yang diberikan oleh pelanggan kita, baik dari lingkungan PLN maupun IPP. Tak lupa pada kesempatan ini, selaku Direktur Operasi dan pribadi, saya ucapkan Selamat Hari Raya Idul Fitri 1436H. Mohon maaf lahir dan batin.

Terima Kasih dan Selamat Berkarya
Salam S.I.A.P

Ompang Reski Hasibuan
Direktur Operasi PT PJB Services

insight PJB SERVICES

PJB Services News & Information Media

Publisher PT PJB Services

EDITORIAL OFFICE

Jl. Raya Juanda No. 17
Sidoarjo 61253
East Java - Indonesia
Tel : (031) 854 8391/855 7909
Fax : (031) 854 8360
e-mail : info@pjbsservices.com

@infoPjbs

Infomedia Pjbs (External media)

Keluarga Pjbs (Internal media)

PJBs Channel

Snapshot_pjbs

Naskah yang dikirim ke redaksi, disimpan dalam format Rich Text Format (RTF) atau Document (DOC). Gambar pendukung naskah disimpan terpisah dalam format GIF/JPG/TIF beresolusi tinggi. Naskah bisa dikirim ke insight@pjbsservices.com atau menggunakan media penyimpanan lainnya dan dikirim ke alamat redaksi. Naskah yang dimuat akan mendapatkan souvenir cantik atau uang tunai dari redaksi.

Dilarang mengutip isi tanpa izin Redaksi.

DAFTAR ISI

EDISI JUNI 2015

5

SPECIAL REPORT

Peresmian MKP

**MOMENTUM AWAL KOMITMEN DAN
SIAPKAN DIRI HADAPI DINAMIKA INDUSTRI
KETENAGALISTRIKAN**

7

SPECIAL REPORT

**KONTRIBUSI PJBS DALAM MENYEDIAKAN
SDM YANG SIAP BERSAING DI PASAR GLOBAL**

8

INFO HRD

SIMDIKLAT

9

BUSINESS

SOAL ISU EKSODUS TENAGA KERJA ASING
Ini Penjelasan Menaker Hanif

10

BUSINESS

Peduli Pendidikan Bidang O&M Pembangkit Listrik,
**PJBS GANDENG MAHASISWA ITS
LAKUKAN PROGRAM CSR MAGANG**

12



PROFILE

**15 SAMURAI
PERJUANGAN KE JEPANG**

15

SHARING KNOWLEDGE

**OPTIMALKAH PROGRAM PREVENTIVE
MAINTENANCE ANDA ?**

18

SHARING KNOWLEDGE

**LEARNING FOR ONE, MASA DEPAN
PEMBELAJARAN DI PERUSAHAAN**

20

TEKNOLOGI

**WAJAH BARU HELPDESK
TEKNOLOGI INFORMASI**

22

FLASH NEWS

Nota Kesepahaman Bersama

PJBS DENGAN DISNAKER PROVINSI JATIM

23

FLASH NEWS

SAFARI RAMADHAN PJBS KANTOR PUSAT

24



FLASH NEWS

**BERBAGI KASIH BERSAMA ANAK YATIM
DI BULAN PENUH RAHMAT**

26

FLASH NEWS

**SAFARI RAMADHAN
UBJOM PLTU REMBANG**

27

FLASH NEWS

**SAFARI RAMADHAN
PT PJB SERVICES IN PEKANBARU**

28

TIPS KERJA

**7 HAL INI CERMINKAN CARA ANDA
MENGHABISKAN WAKTU KERJA**

30

INFO KULINER

**7 MAKANAN KHAS BERBUKA PUASA
DI BANGKA**

31

SOCIAL MEDIA

**SAATNYA KARYAWAN BERMAIN
SOCIAL MEDIA DENGAN CERDAS**

32

KUISIONER

KUISIONER MAJALAH INSIGHT

Momentum Awal Komitmen dan Siapkan Diri Hadapi Dinamika Industri Ketenagalistrikan

Hari ini (Selasa, 08/06/2015) telah dilaksanakan peresmian Gedung Baru PT Mitra Karya Prima (MKP) di Sidoarjo, acara tersebut di hadiri oleh seluruh Direksi dan Komisaris MKP serta pemegang saham dari Yayasan Kesejahteraan PT PJB dan para tamu undangan. Dalam acara ini Agus Priyo Kusumo sebagai Direktur MKP menyampaikan acara peresmian Gedung Baru ini sekaligus sebagai momentum

awal MKP untuk berkomitmen dan segera menyiapkan dirinya dalam rangka menghadapi dinamika industri ketenagalistrikan yang sangat cepat dan menantang di masa yang akan datang, beliau mengibaratkan Gedung Baru ini seperti cerita di dalam kisah Mahabarata dimana Pandawa ketika itu dalam membangun Istana Indraprasta, mereka harus berjuang keras untuk membersihkan hutan dan melalui berbagai rintangan



hingga pada akhirnya mereka mencapai kesuksesan. Hal ini yang dijadikan pelajaran bagi seluruh manajemen dan karyawan MKP untuk selalu berjuang dan bekerja keras agar kesuksesan dapat terwujud.

Selain itu hadir pula Hari Suharso sebagai Pemegang Saham dari PJBS, dalam sambutannya beliau menyampaikan agar MKP bisa bersinergi dengan PJBS terutama dalam menyiapkan SDM yang berkualitas di bidang Operasi dan Pemeliharaan pembangkit tenaga listrik, seiring dengan perkembangan industri ketenagalistrikan yang sangat cepat dan juga dalam menyongsong program pemerintah 35.000 MW dalam hal ini baik MKP maupun PJBS harus segera menyiapkan kompetensinya. Beliau juga berpesan kepada para senior yang mempunyai kompetensi dari PT PJB untuk menyalurkan ilmunya demi tercapai SDM yang berkualitas. Untuk segera memacu kinerja perusahaan, MKP dipersilahkan untuk mengadopsi seluruh tata kelola dan peraturan dari PJBS karena untuk menyiapkan segala hal dalam waktu singkat dibutuhkan banyak hal yang harus disiapkan, dengan saling belajar dan mengadopsi hal-hal dari PJBS, sistem manajemen MKP yang baik dapat segera terwujud.

PT Mitra Karya Prima (PT MKP) adalah perusahaan Joint Venture antara YK PT PJB dengan Koperasi Aneka Bakti PT PJB dengan komposisi kepemilikan saham 75% YK PT PJB dan 25% Koperasi Aneka Bakti PT PJB, yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja. Maksud dan tujuan di dirikannya PT MKP adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga kerja dan menangkap pasar intern PT PJB di mana salah satu bagian dari setrategi PT PJB dalam rangka regenerasi tenaga kerja terutama O&M. Lembaran baru PT MKP di mulai pada tanggal 12 Januari 2013 dimana telah di laksanakan RUPSLB PT MKP di Batu Malang dengan agenda akuisisi saham PT MKP oleh PT PJB Services, dengan komposisi kepemilikan sebagai berikut.

STRUKTUR KEPEMILIKAN PER 31 DESEMBER 2013

Modal Dasar	Rp 10 Milyar
Modal Disetor	Rp 2,7 Milyar
Kepemilikan Saham	
PT PJB Services	92%
YK - PJB	8%

Sesuai dengan maksud dan tujuan keberadaan PT MKP sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar Perusahaan PT MKP yaitu menyelenggarakan usaha pelayanan jasa tenaga kerja berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip – prinsip Perseroan Terbatas (PT), meliputi hal – hal sebagai berikut:

1. Penyedia jasa pemborongan pekerjaan pendukung kegiatan pembangkit listrik, antara lain : junior teknik / helper, operator dan teknisi pembangkit listrik.
2. Usaha yang berkaitan dengan usaha perseroan dalam rangka pemanfaatan secara maksimal potensi yang dimiliki perseroan.

Hingga saat ini PT. Mitra Karya Prima (PT MKP) telah memperkerjakan tenaga kerja sebanyak ± 1251 orang yang tersebar di berbagai pembangkit listrik yang ada di Indonesia.





KONTRIBUSI PJBS DALAM MENYEDIAKAN SDM YANG SIAP BERSAING DI PASAR GLOBAL

PT SKP TENAGA LISTRIK

DALAM rangka menyambut era persaingan pada **ASEAN Economic Community** (Masyarakat Ekonomi Asean), maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai ketrampilan dan keahlian yang tersertifikasi secara nasional. Dengan pertumbuhan listrik yang mencapai 8,4% per tahun mampu memberikan dampak yang cukup signifikan bagi pertumbuhan jumlah tenaga teknik di bidang pembangkit tenaga listrik.

Sampai dengan saat ini hanya tersedia 4 (empat) lembaga sertifikasi kompetensi yang telah terakreditasi yaitu :

No	Nama LSK	Lingkup Akreditasi	
		Bidang	Sub Bidang
1	PT. ELESKA HAKIT	Pembangkitan Tenaga Listrik	Konsultasi, Pembangunan & Pemasangan, Pemeriksaan & Pengujian, Pengoperasian, Pemeliharaan dan Asesor ketenagalistrikan
2	PT. ELESKA GEMAPEDEKABE	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisi Tenaga Listrik • Distribusi Tenaga Listrik 	Konsultasi, Pembangunan & Pemasangan, Pemeriksaan & Pengujian, Pengoperasian, dan Pemeliharaan.
3	PT. ELESKA HATEKDIS	<ul style="list-style-type: none"> • Distribusi Tenaga Listrik • Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik (IPTL) 	Konsultasi, Pembangunan & Pemasangan, Pemeriksaan & Pengujian, Pengoperasian, dan Pemeliharaan. IPTL (tanpa Pengoperasian)
4	PT. ELESKA IATKI	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangkitan Tenaga Listrik • Transmisi Tenaga Listrik • Distribusi Tenaga Listrik • Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik (IPTL) 	Konsultasi, Pembangunan & Pemasangan, Pemeriksaan & Pengujian, Pengoperasian, dan Pemeliharaan. IPTL (tanpa Pengoperasian)

Sedangkan dari sisi governance, kebijakan pemerintah yang tertuang pada UU No.30 Tahun 2009 Pasal 44 ayat 6 yang berbunyi *"Setiap tenaga teknik dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi"*.

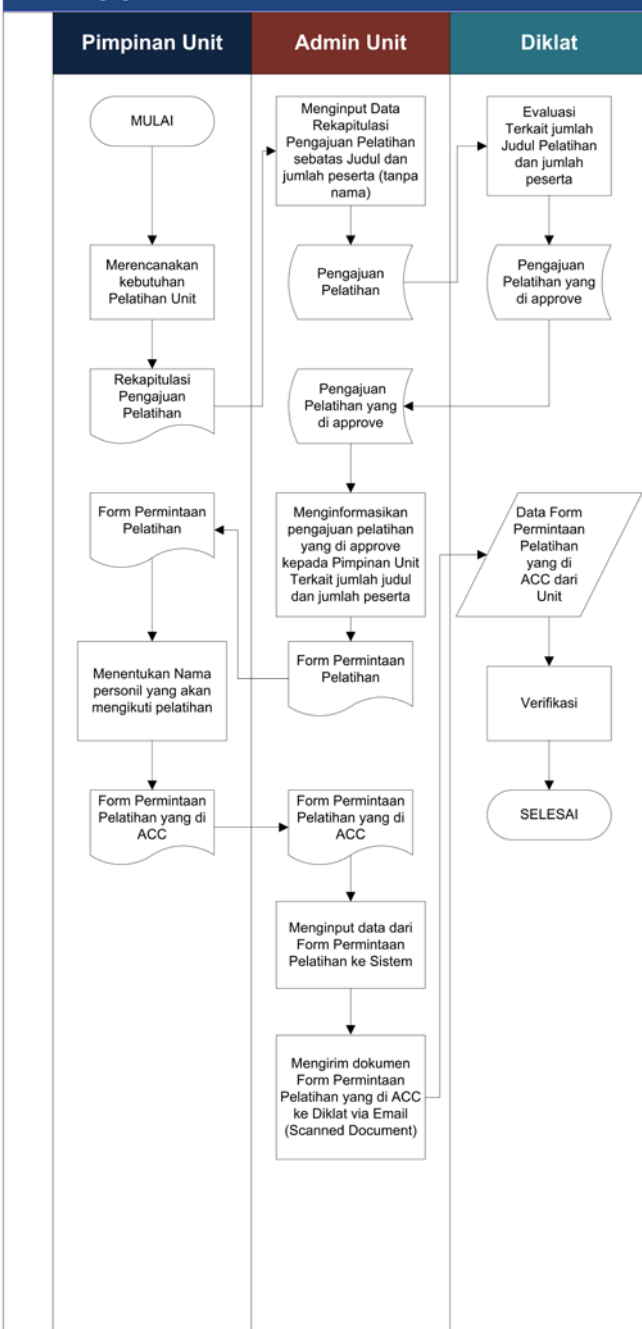
Dengan adanya program pembangkitan 35.000 MW, sebagaimana Menteri ESDM menyatakan Dalam hal penyerapan tenaga kerja, program ini bisa mempekerjakan sedikitnya 650.000 tenaga kerja langsung dan 3 juta orang tenaga kerja tak langsung. Dengan asumsi sebagian besar tenaga kerja langsung merupakan tenaga teknik, maka kebutuhan akan tenaga teknik yang tersertifikasi cukup besar.

Dengan adanya fenomena semakin meningkatnya kebutuhan akan tenaga teknik tersertifikasi sedangkan lembaga terakreditasi yang terbatas, mendorong PT PJB Services untuk bersinergi dengan Yayasan Kesejahteraan PT PJB (kepemilikan saham 5%) mendirikan anak perusahaan yang bergerak dalam bidang lembaga sertifikasi kompetensi.

Pada tanggal 6 Mei 2015 berkedudukan di Jakarta berdirilah PT Sertifikasi Kompetensi Pembangkit Tenaga Listrik (PT SKP). PT SKP akan mulai beroperasi secara komersial pada akhir tahun 2015 dan ditarget pada tahun pertama mampu mensertifikasi tenaga teknik sebanyak 1.500 orang. Mudjiono, selaku Direktur PT SKP, dalam RUPS pertama yang diselenggarakan pada 2 Juli 2015 pada tahun 2015 akan lebih fokus pada akreditasi sebagai lembaga sertifikasi dan efisiensi biaya serta secara paralel *roadshow* pengenalan PT SKP sebagai lembaga sertifikasi terakreditasi kepada pelanggan potensial.

SIMDIKLAT

Alur Pengajuan Pelatihan Unit melalui SIMDIKLAT



MENJAWAB tantangan untuk memberikan pelayanan yang unggul bagi unit kerja PT PJB Services, telah disusun program SIMDIKLAT (Sistem Informasi Manajemen Diklat). Sebagai media untuk mendapatkan informasi tentang pelatihan dan sertifikasi setiap karyawan secara mandiri dan berbasis web.

Simdiklat atau Sistem Informasi Manajemen Diklat merupakan aplikasi yang digunakan untuk melakukan monitoring histori data pelatihan dan sertifikasi bagi setiap karyawan PT PJB Services maupun histori data pelatihan & sertifikasi

masing-masing unit, Sehingga masing-masing karyawan dapat mengetahui pelatihan dan sertifikasi yang pernah diikuti selama bekerja selama bekerja di PT PJB Services. Selain itu aplikasi Simdiklat ini dapat digunakan sebagai pendukung pendataan Training Need Analysis untuk periode tahun berikutnya.

Dalam proses penyempurnaan telah disosialisasikan manfaat dan teknis pengisian SIMDIKLAT kepada setiap admin unit pada tanggal 2 juli 2015 di kantor pusat

Manfaat lain dari SIMDIKLAT adalah :

1. Dapat mengetahui jumlah Training yang dilaksanakan di setiap unit
2. Dapat mengetahui jumlah dan masa sertifikasi karyawan yang dimiliki dalam setiap unit.
3. Dapat memonitor jumlah training per orang per tahun dan meminimalisir duplikasi program training.
4. Sebagai media terkontrol untuk pengajuan pelatihan dalam menyusun TNA 2016.

Harapan dari disusunnya SIMDIKLAT ini adalah

1. Menciptakan budaya active learning bagi setiap karyawan PJB Services
2. Sebagai informasi bagi pengambil keputusan dalam kaitannya pengembangan kompetensi karyawan.
3. Percepatan proses pengajuan pelatihan karyawan. Dalam proses penyempurnaan ini setiap karyawan sudah bisa megakses SIMDIKLAT melalui alamat **simdiklat.pjbservices.com** dan bagi yang menemukan kesulitan untuk mengakses dapat menghubungi tim diklat PJB. Kritik dan saran sangat kami harapkan demi tersempurnanya program SIMDIKLAT PT PJB Services.

Beberapa hari terakhir pemberitaan di media arus utama dan di media sosial, merebak isu yang meresahkan masyarakat. Isu ini terkait adanya serbuan, yang banyak ditulis dengan kata eksodus tenaga kerja asing (TKA) asal China ke Indonesia. Atas isu ini, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Hanif Dakhiri dalam keterangan pers Biro Humas Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) di Cilacap, Jawa Tengah, Selasa (30/6), membantah bahwa kabar tersebut tidak benar.

HANIF menegaskan, pihaknya sangat selektif dalam mengeluarkan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) untuk memastikan tidak adanya pelanggaran aturan ketenagakerjaan, terutama izin kerja selama di Indonesia. Menaker kemudian merilis data IMTA yang diterbitkan Kementerian Ketenagakerjaan untuk TKA China dari 1 Januari 2014-Mei 2015 adalah: 41.365. Adapun TKA asal China yang saat ini masih stay (berada) di Indonesia adalah sebesar 12.837.

“Sektor yang banyak diisi TKA China periode tersebut adalah Perdagangan dan Jasa sebanyak 26.579 IMTA, Industri sebesar 11.114 IMTA dan Pertanian mencapai 3672 IMTA,” papar Hanif.

Terkait isu keberadaan TKA China yang bekerja di PT Cemindo Gemilang dan PT Cimona, di Lebak, Banten, yang diduga melakukan pelanggaran dengan jumlah TKA ilegal yang diperkirakan besar, Menaker membantahnya. Hanif mengatakan tidak benar ada eksodus karena pihaknya sangat hati-hati dan selektif mengeluarkan izin. Semua IMTA yang dikeluarkan untuk kedua pabrik itu sifatnya sementara (masa kerja hanya 6 bulan). Setelah itu mereka harus keluar dari Indonesia. Di samping itu, para TKA tersebut hanya kerja di tahap konstruksi, bukan produksi di mana jika konstruksi kelar, mereka harus segera kembali ke negara asalnya.

Berdasarkan data Kemnaker, lanjut Hanif, untuk PT Cemindo Gemilang IMTA yang diterbitkan adalah 17. Untuk PT Cimona, terbitkan 432, dengan batas waktu kerja hanya untuk 6 bulan kerja. Karena 6 bulan, maka diperkirakan sebagian sudah pulang. Karena memang mayoritas dari mereka adalah tenaga kerja untuk tahap konstruksi saja. “Mengetahui adanya laporan mengatakan jumlah di lapangan lebih dari itu, maka Pengawas Naker sedang meneliti keberadaan mereka. Jika tidak sesuai prosedur, maka Kemnaker pasti mencabut IMTA-nya, lalu imigrasi mendeportasi mereka,” jelas Hanif.

Menjawab pertanyaan apakah benar ada perjanjian tertulis bahwa China bila membangun proyek di Indonesia harus juga membawa para pekerjanya dari sana untuk alasan efisiensi, Hanif menjelaskan, “Soal

SOAL ISU EKSODUS TENAGA KERJA ASING, Ini Penjelasan Menaker Hanif

proyek, ada beberapa model proyek dengan kontraktor. Ada yang dilunasi setelah kelar, ada yang dibayar sesuai progress pengerjaan. Nah, penggunaan TKA juga disesuaikan dengan model yang disepakati. Juga tergantung teknologi yang dipakai.”

Ia menyebutkan, untuk proyek pengadaan mesin ada Perjanjian Internasional After Sale Service, di Mood 3 Intra Corporate Transfer yang menegaskan bahwa pembelian mesin adalah sekaligus pemasangannya. Karena itu, investasi China di pengadaan mesin mengacu pada perjanjian ini.

Namun untuk TKA yang bekerja di sektor manufaktur dan jasa lainnya yang jangka waktunya di atas 6 bulan, lanjut Menaker, telah diperketat regulasinya. Jika dalam Permenaker 12/2013 perbandingannya adalah 1:1, maka dalam Permenaker 16/2015 menjadi 1 TKA harus dapat menyerap 10 Tenaga Kerja Dalam Negeri (TKDN).

Menaker juga menegaskan, TKA yang dipekerjakan di Indonesia harus berdasarkan jabatan dan sektor-sektor yang dibuka untuk masuknya TKA, dengan jangka waktu yang juga dibatasi untuk tiap-tiap jabatan. Selain itu, ada juga jabatan yang sama sekali tertutup bagi TKA.

Sedangkan menanggapi laporan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang menyebut TKA China yang bekerja di dua perusahaan di Lebak, Banten itu meresahkan masyarakat sekitar karena buang air di sungai dan tidak sopan, Menaker berujar, “Tolong nama LSM-nya diperjelas siapa. Saat ini pengawas ketenagakerjaan baik pusat maupun daerah sedang melakukan investigasi lapangan di perusahaan tersebut. Pengawas sudah minta perusahaan agar membangun MCK agar pekerjanya tidak BAB sembarangan.”

Menurut Hanif, yang bertanggungjawab paling depan atas dampak sosial adalah perusahaan. Perusahaan berkewajiban untuk membina dan memastikan pekerja asingnya agar tidak menimbulkan dampak sosial di masyarakat. “Kita lakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan agar taat aturan dan bisa menghindari eksese-eksese negatif yang ditimbulkan pekerjanya,” ungkapnya.

Menaker dalam kesempatan tersebut juga meluruskan kabar yang menyebutkan bahwa pembangunan Suramadu yang awalnya dilakukan pekerja Indonesia, namun karena mereka malas, lantas diganti para pekerja dari China. “Proyek Suramadu adalah merupakan proyek G to G, Government to Government antara pemerintah China dan pemerintah Indonesia, dalam hal ini Pemda Jawa Timur. Karena pemenang tendernya adalah perusahaan China, maka sejumlah tenaga ahli China



didatangkan oleh perusahaan itu untuk menyelesaikan proyek Suramadu. Namun keberadaan TKA China itu dikombinasikan juga dengan keberadaan TKDN,” imbuh Menaker.

Dari segi kompetensi, untuk membandingkan TKDN dan TKA China, Hanif menjelaskan, “Dari segi kompetensi, untuk TKA kami tetap mensyaratkan ada standar kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat. Jika tidak memiliki sertifikat mereka harus membuktikan punya pengalaman kerja selama 5 tahun dalam bidang yang diajukan. Tanpa itu tidak bisa masuk.”

Namun Menaker Hanif Dakhiri meyakini, secara kompetensi TKDN sama sekali tidak kalah jika dibandingkan dengan TKA, untuk mayoritas jabatan dan posisi. Ia mengaku memegang prinsip TKDN harus lebih diprioritaskan peluangnya. Karena itu, lanjut Menaker, pemerintah membatasi jabatan-jabatan yang boleh diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (TKA). Saat ini, lanjut Hanif, Kemnaker telah mengeluarkan instrumen baru pergetatan TKA, yaitu Permenaker 16/2015 tentang Tata Cara Pengendalian dan Penggunaan TKA, yang di dalamnya terdapat syarat-syarat baru yang lebih ketat, antara lain:

- TKA harus memiliki sertifikat kompetensi atau berpengalaman kerja minimal 5 tahun
- Tiap merekrut 1 TKA di saat yang sama harus merekrut 10 TKDN
- Ada jabatan tertentu yg tertutup bagi TKA. Ada jg jabatan yg hanya diberi ijin kerja selama 6 bulan dan tidak boleh diperpanjang.
- Wajib didampingi oleh TKDN dalam rangka alih teknologi dan ilmu, dan lain-lain. (*)

Peduli Pendidikan Bidang O&M Pembangkit Listrik, PJBS Gandeng Mahasiswa ITS Lakukan Program CSR Magang

Sebagai wujud kepedulian PT PJB Services terhadap pendidikan serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Bidang Operation dan Maintenance Pembangkit Tenaga Listrik, kali ini bekerja sama dengan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya mengadakan sebuah program magang bagi mahasiswa ITS. Kegiatan magang Mahasiswa ITS yang termasuk dalam salah satu program Corporate Social Responsibility PT PJB Services tersebut merupakan suatu bentuk kesempatan pembelajaran non konvensional yang diberikan kepada mahasiswa ITS untuk melakukan kajian dan penelitian di Unit-unit Kerja yang ditunjuk oleh PT PJB Services selama 1 (satu) bulan yaitu dimulai pada tanggal 27 Juli 2015 sampai dengan 27 Agustus 2015. Selama masa magang, para mahasiswa diberikan fasilitas akomodasi dan uang saku.

PARA mahasiswa yang berminat untuk mengikuti program Magang di unit di unit kerja PT PJB Services ini sebelumnya harus mengikuti serangkaian seleksi yang ditetapkan dan disepakati oleh pihak ITS dan PJBS. Mahasiswa yang dapat mengikuti program ini adalah mahasiswa yang telah menempuh sedikitnya 100 SKS dan IPK minimal 2.70, serta memperoleh surat izin mengikuti program magang dari Jurusan masing-masing. Kemudian mahasiswa diminta untuk membuat proposal yang berisi tentang obyek-obyek penelitian sesuai dengan pilihan tema yang dibuat oleh PT PJB Services. Dari serangkaian seleksi yang telah dilakukan mulai tanggal 10 Maret hingga 22 Juni 2015, akhirnya 9 orang mahasiswa dari jurusan Teknik Mesin dinyatakan lolos dan berhak mengikuti program Magang di unit-unit yang ditunjuk oleh PT PJB Services.

Kesembilan mahasiswa ITS yang terpilih yang lolos program magang tersebut antara lain:



Nama	Jurusan	Obyek Kerja	Unit
Refki Despratama M	Teknik Mesin	Boiler Tubes Failure	PLTU Amurang
I Nyoman Ari S.	Teknik Mesin	Refractory Problem	PLTU Amurang
Daniel Fernando	Teknik Mesin	Boiler Tubes Failure	PLTU Bolok
I Gede Brahmanda A.P	Teknik Mesin	Refractory Problem	PLTU Bolok
Ida Bagus Putu Putra	Teknik Mesin	Vibrasi Turbin	PLTU Amurang
Doni Muharom	Teknik Mesin	Kapasitas Water treatment	PLTU Bangka
Achsan Arfandi	Teknik Mesin	Efisiensi Pembangkit	PLTU Bangka
Aqfha Hardhian S.F	Teknik Mesin	Condensor Vacuum	PLTU Kendari
Yansen Prayitno	Teknik Mesin	Derating Karena Air Laut Surut	PLTU Ropa

Sebelum diberangkatkan para mahasiswa ini memperoleh pengarahan dari Bapak Hari Suharso selaku Direktur Utama PT PJB Services tentang gambaran kondisi di unit serta lingkungan sekitar unit. Dalam satu bulan, mahasiswa diberikan studi kasus tentang permasalahan spesifik yang ada di masing-masing unit yang ditentukan. Selama masa magang mahasiswa diharapkan mampu melakukan kajian serta usulan penyelesaian masalah dan dapat berkonsultasi dengan mentor-mentor dari PJBS apabila mereka mengalami kesulitan.

Harapannya dengan adanya program magang mahasiswa ITS di unit-unit PJBS ini dapat memberikan sinergi serta manfaat yang saling menguntungkan kedua belah pihak baik ITS maupun PT PJB Services.



Perjuangan Ke Jepang

Perjalanan waktu itu laksana menembus pagar yang sangat tebal dari dimensi ruang. Perjalanan malam 7 jam, dengan pemandangan gelap disetiap detik. Sebagian besar penumpang memilih terlelap mengharapkan percepatan waktu. Sesekali tampak beberapa awak pesawat yang cantik dengan mata khas yang kecil sipit berkeliling, memeriksa kondisi penumpang yang mungkin membutuhkan bantuan. Awak kapal akan tampak selalu tersenyum dan menyapa ketika mendapati beberapa penumpang yang masih terjaga. Mereka yang terjaga, salah satunya adalah dari Indonesia, sesekali memandang luar jendela dengan pikiran memandang jauh menembus samudera. Dan begitulah pesawat dari maskapai Jepang tersebut terus menembus malam, terbang dari Jakarta menuju sebuah negeri yang terkenal dengan Tsunaminya, Jepang.



JEPANG, adalah negara yang sudah terkenal kemajuannya di dunia baik dari segi teknologi, industri maupun kehidupan masyarakatnya. Letak geografisnya yang sangat strategis dengan udara rata-rata yang menyaman ruang ber AC membuat alamnya menarik dan menjadikan salah satu impian destinasi manusia. Lebih spesial lagi, negara kepulauan yang hanya ada dua di dunia dengan lokasi geografis seperti ini membuat Jepang semakin eksklusif. Dan memang, tidak semua orang di dunia berkesempatan menginjakkan kakinya di negeri sakura ini, karena biaya hidup yang dikenal paling tinggi di dunia.

Mereka, penumpang pesawat dari Indonesia, yang saat itu berlima belas adalah orang-orang terpilih dan beruntung mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menginjakkan kaki dan belajar di negeri yang terkenal kedisiplinannya. Mereka dikirim perusahaan untuk meningkatkan level kemampuannya menjadi seorang technical advisor yang profesional. Yaitu seorang yang mampu secara teknis dan attitude memberikan advise tepat dan terukur bagi power plant owner dari suatu pekerjaan *overhaul steam turbine*. Dan bukan hanya menjadi technical advisor saja, mereka juga mengemban amanah untuk menjadi pioner dalam kerjasama internasional yang akan membuat perusahaan kami semakin Go Internasional.

Bagi mereka, tentu saja perjalanan ini adalah sebuah amanah dan sebuah perjuangan. Niat sudah mereka tanamkan dalam hati, perjuangan ini akan membentuk mereka menjadi seorang samurai. Samurai dengan standart jepang yang sudah diakui dalam dunia Internasional akan kehebatannya dan profesionalitasnya.

Mereka berlima belas terdiri dari 10 orang dari PT. PJB dan 5 dari PT. PJB Services. Perjuangan mereka sebelum berangkat sudah harus diuji dan diseleksi, selain menjalankan tugas yang saat itu kebetulan beberapa dari mereka adalah tim operasi yang sedang sibuk-sibuknya mengerjakan overhaul di beberapa

tempat di Indonesia harus meluangkan waktu untuk mempersiapkan diri berbagai persiapan baik administrasi maupun ujian-ujian dan pengasahan kemampuan dasar sebagai senjata yang akan mereka bawa.

Ada 3 Persiapan yang harus mereka siapkan. Pertama, persiapan administrasi, paspor, visa, akomodasi dengan berbagai administrasinya yang cukup menyita waktu. Kedua, adalah skill, bukan sekedar skill dalam bidang teknis saja, namun skill dalam berkomunikasi sehingga harus cukup lincah dalam berbahasa, minimal bahasa inggris. Dan era sekarang, kemampuan berbahasa internasional adalah sebuah kemutlakan yang harus dimiliki setiap orang agar bisa survive dalam kemajuan. Dan yang ketiga, persiapan yang cukup penting bagi orang-orang Indonesia, yaitu persiapan mental. Hampir menjadi sisi negatif sifat orang Indonesia, yaitu sifat imperior ketika bersaing dengan orang asing. Penilaian ini tidak dari pribadi orang Indonesia sendiri, namun orang asing secara umum menilai orang Indonesia selalu imperior. Dalam pertandingan sepak bola misalnya, meskipun secara skill pemain indonesia sering unggul dengan negara lain namun akhirnya harus bertekuk lutut dengan kekalahan karena kalah dalam mental.

Akhirnya, mereka tiba di bandara Narita disambut dengan paginya negeri sakura. Dan memang benar-benar dimensi ruang yang lain di sana. Sejak pertama menjatuhkan pemandangan di Jepang hingga seterusnya sangat jauh berbeda dengan Indonesia. Benar-benar sebuah dimensi baru yang membuat mereka takjub. Bukan hanya cerita, semua hal sangat tepat waktu, teratur, simple, profesional dan ramah. Sebagai contoh umum, transportasi kereta, Japan Rail, disana sangat terjadwal dan tepat waktu. Sistem pembayarannya juga sangat mudah, tinggal memasukkan beberapa koin sesuai tarif tujuan kedalam sebuah mesin dan tiket akan tercetak. Tiket ini adalah sarana kita bisa masuk kedalam ruang tunggu. Selanjutnya saat sampai ditujuan,



tiket dimasukkan kedalam sebuah mesin pintu otomatis sebagai permit keluar dari stasiun. Bila tiket tidak sesuai tujuan maka pintu tidak bisa terbuka dan alarm berbunyi. Sehingga penumpang harus membeli tiket tambahan sebagai kompensasi kekurangan biaya tiket. Sangat cepat, praktis dan efisien. Meskipun terdapat ribuan penumpang naik dan turun, semua berjalan tertib dan hampir tidak ada antrian. Bilapun terjadi antrian, secara otomatis orang-orang Jepang akan berbaris rapi dan tertib mengantri.

Sikap profesional dan ramah mereka juga luar biasa. Misalkan petugas bagasi di bandara, meski perempuan, mereka tidak mau dibantu, karena itu sudah tugas mereka, dan mereka juga sangat ramah dalam memberi informasi. Bahkan saking ramahnya bila kita bertanya arah suatu tempat, ketika kita sampai di kota Ube, mereka tidak hanya menunjukkan arah, mereka akan mengantarkan kita hingga ketempat tujuan, dengan penuh senyum dan keramahan. Sungguh sangat berbeda dengan Indonesia. Ternyata negeri yang sudah serba kapitalis, masyarakatnya tidak individualis, sangat ramah, profesional dan memegang erat budaya luhurnya.

Power Engineering & Training Services

Dan hari-hari mereka berlalu dengan sangat seru. Mereka melakukan training di sebuah fasilitas training di kota yang sepi namun indah dan modern. Training center ini adalah bekas Pembangkit listrik Thermal milik Chugoku electric Power Co. Inc yang didedikasikan khusus untuk pelatihan khusus bidang pembangkit sejak 1 April 2002 dengan modal investasi sebesar 288 juta Yen. Training center dengan nama Power Engineering & Training Services, Incorporated (PET) berlokasi di 1-2, Nishioki, Nishiokinoyama, Ube, Yamaguchi [Dahulu Chugoku Electric Power Co. Thermal Power Technology Center].

Dan ternyata peserta training saat itu tidak hanya berasal

dari Indonesia, terdapat juga peserta dari Mexico. Trainer nya adalah 4 orang technical advisor yang sudah senior. Jadwal mereka sangat tepat waktu dan teratur. Pelajaran dimulai tepat jam 08.00 dan berakhir jam 17.00. Semua materi training terlaksana sangat tepat waktu. Uniknya, peralatan peraga yang di gunakan selama training tidak ada yang istimewa, hanya white board, buku panduan, dan form-form laporan pengukuran. Dalam penyampaian training tidak ada yang namanya menggunakan proyektor atau peralatan canggih apapun. Sangat sederhana namun penyampaiannya sangat mudah dipahami, sistematis, tepat sasaran, dan sesuai waktu yang ditentukan. Pelaksanaan training antara inclass dan on-site nya juga sangat pas. Evaluasi yang dilakukan juga sangat mengena.

Salah satu jadwal training yang paling menarik adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan setiap sore jam 16.00 hingga jam 17.00. 30 menit pertama dilakukan ujian tulis diberikan 2 sampai 3 soal, membuat laporan dan review tentang kekurangan atau kelebihan dari kegiatan. 30 selanjutnya adalah peserta di beri pertanyaan mengenai seluruh kegiatan hari ini serta mereview apa yang baru saja mereka tulis, sehingga ketidak pahaman peserta akan suatu materi akan diketahui dan hari itu juga pemahaman harus benar-benar tertanam disetiap peserta dengan benar.

5S? 5R? Apa itu? Kami tidak kenal.

Satu lagi yang menarik dari training dengan Mitsubishi Jepang saat itu adalah mengenai 5R atau 5S, yang terkenal selalu diaplikasikan hampir di seluruh perusahaan Indonesia. Dan ternyata bila kita bertanya kepada mereka, baik teknisi, engineer atau siapapun mereka tidak mendengar istilah 5S apalagi 5R. Tidak ada satu pun slogan atau tulisan – tulisan yang ada kaitannya dengan 5S. Kenapa bisa begitu?. Negara asal dari 5S, ternyata tidak mengenal 5S?.



Terjadi beberapa kali kejadian yang ringan tapi menjadi catatan unik yang ada kaitannya dengan 5S. Salah satu kejadian, ketika tiba-tiba ada petugas dari fasilitas training melaporkan ditemukannya botol minuman yang dimasukkan ke dalam tempat sampah kertas. Dan ternyata sampah tersebut berasal dari salah satu peserta, dan ternyata itu menjadi masalah yang cukup serius. Karena ternyata, satu sampah yang berbeda akan menjadi delay dalam pemrosesan daur ulang sampah. Karena dengan membuang sampah sesuai jenisnya, akan mempercepat proses daur ulang, karena sampah langsung dikirim ketempat pengolahan sesuai jenisnya. Sehingga waktu untuk memilah-milah sampah yang memakan waktu panjang tidak terjadi. Dan memang pengolahan sampah di Jepang adalah yang paling modern dan mahal. Namun dengan begitu kelestarian alam di Jepang sangat terjaga.

Contoh lain, berkaitan dengan 5S, adalah pengelolaan ruang kantin di fasilitas training. Semua prosedurnya tertata seolah sudah didesain sangat tepat dan sudah menjadi tradisi. Prosedurnya hampir mirip dengan ketika kita membeli makanan di restoran cepat saji. Yang berbeda adalah tata letaknya, dimana baris antrian ketika membayar, mengambil makanan dalam satu baki, tempat makan, dan tempat pencucian peralatan disusun secara berurutan. Selain itu yang menarik adalah bila selesai makan, semua peralatan yang sudah diletakkan dalam satu baki harus dibawa ketempat pencucian, kemudian membersihkan sisa makanan yang menempel, dan meletakkan piring sendok dan gelas sesuai tempatnya, untuk selanjutnya dicuci oleh petugas pencuci. Dan tidak lupa mereka wajib untuk saling mengucapkan "terima kasih".

Memang orang Jepang tidak mengenal istilah 5S, karena ternyata itu sudah menjadi keseharian mereka yang secara otomatis mereka lakukan. Sudah menjadi attitude, perilaku dasar masyarakat Jepang. Tidak hanya di fasilitas training, namun ketika berjalan keliling seluruh sudut Jepang, semua tertata, terstruktur dan bersih. Tidak ada sampah. Bahkan tidak hanya manusia, pohon-pohon pun seperti enggan menggurkan daunnya sembarangan. Maka tidak heran sangat jarang, bahkan tidak pernah ditemui petugas kebersihan di sana. Karena ya memang tidak ada yang dibersihkan. Sungai-sungai, drainase, selokan semua bersih dan airnya terlihat tanpa campuran limbah.

On Time

Berikutnya adalah kedisiplinan. Ketepatan waktu sangat penting di Jepang. Karena keterlambatan satu agenda/kegiatan maka akan berakibat tertundanya agenda yang lain. Dan keterlambatan benar-benar sangat tidak bisa di tolelir. Karena keterlambatan satu orang saja dalam proses overhaul atau sebuah meeting akan merugikan semua orang yang terlibat dalam satu tim/perusahaan tersebut. Begitu juga ketika seorang peserta terlambat berkumpul di lobi penginapan untuk berangkat ke tempat training, maka semua agenda training akan tertunda dan merugikan semua pihak baik peserta, trainee, pengelola fasilitas training, bahkan semua pengguna transportasi antar jemput yang berikutnya akan tertunda kegiatannya.

Dan sekali lagi, kedisiplinan tidak hanya wajib di fasilitas training. Di semua aktifitas, fasilitas semua sudut Jepang menerapkan on-time. Kendaraan umum mulai dari pesawat, Japan Rail, bahkan bus semuanya on-time. Mereka yang dari Indonesia akan heran kenapa seolah tidak meleset sedetikpun bus yang berjalan melalui rintangan-rintangan kendaraan lain, lampu lalu lintas yang selalu menghadang disetiap perempatan, akan bisa tiba tepat pada waktunya?. Dan memang terbukti, semua transportasi tepat waktu. Sehingga setiap orang bisa dengan mudah bisa merencanakan sebuah perjalanan dengan pasti meskipun menggunakan alat transportasi yang berbeda-beda sesuai yang diinginkan, tanpa takut terlambat.

Open Minded

Bukan open minded yang biasanya. Mereka akhirnya harus kembali ke Indonesia dengan membawa banyak pikiran-pikiran baru. Bukan hanya pelajaran technical yang mereka dapat dari sebuah proses training. Namun terbukanya mata hati dan membuat kembali terjaga. Ternyata ada dunia yang ajaib seperti ini dan seperti bukan di Bumi. Dan Jepang adalah di Bumi, tidak berbeda dengan Indonesia. Namun tata kelola dan budaya masyarakatnya yang berbeda. Indonesia dan Jepang sama-sama terpaksa terlibat dengan sistem kapitalis, namun Jepang lebih siap dan memang bisa. Seharusnya Indonesia juga bisa, dimana jaman dahulu Nusantara Indonesia sangat dikenal dengan budi pekertinya yang luhur dan sekarang semakin terlupakan terlindas modernisasi.

Jangan-jangan budaya Jepang itu berasal dari Indonesia, yang mereka peroleh ketika datang ke Indonesia?. Ini adalah sebuah langkah awal, sebuah langkah yang baik membuka wawasan. Semoga langkah-langkah selanjutnya akan berubah menjadi sesuatu yang besar, sebuah perubahan menuju Indonesia dan perusahaan menjadi lebih maju, dengan budaya yang luhur sesuai dengan budaya kita. Dengan harapan kita juga berakhir dengan mendunia menancapkan tonggak-tonggak peradaban yang lebih baik di banyak Negara dan bermanfaat bagi Dunia.

OPTIMALKAH PROGRAM PREVENTIVE MAINTENANCE ANDA?



Ahmad Faishol Amin

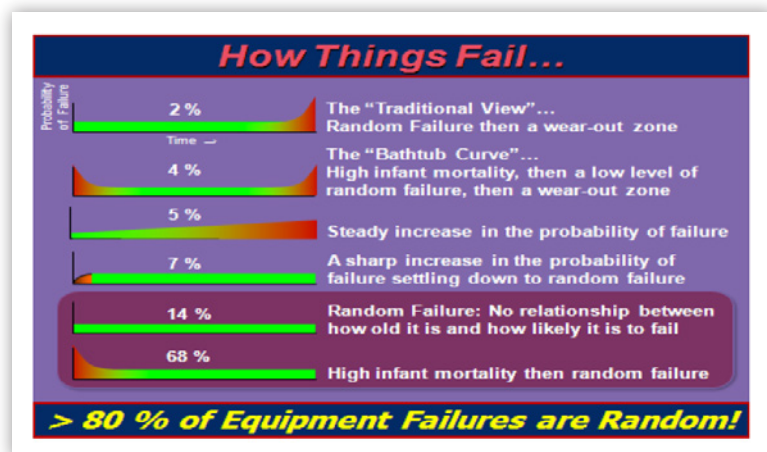
Staf Senior Pengembangan Teknologi dan Inovasi
Subdit Engineering dan Tata Kelola
PT PJB Services Kantor Pusat

SECARA sederhana *Maintenance* merupakan suatu aktifitas pemeliharaan dengan cara membatasi dan menghilangkan terjadinya kerusakan pada suatu Asset agar tetap pada kondisi semula. Sedangkan tujuan utamanya adalah menjaga agar seluruh fasilitas yang digunakan untuk menghasilkan produk dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Salah satu metode untuk menjaga *Asset Wellness* yaitu melakukan program *Preventive Maintenance* (PM), yang menurut Ebeling (1997, p189), memiliki pengertian kegiatan pemeliharaan yang dilakukan secara terjadwal, umumnya secara periodik dimana sejumlah kegiatan seperti inspeksi dan perbaikan, penggantian, pembersihan, pelumasan, penyesuaian, dan penyamaan dilakukan. Dengan implementasi kegiatan *Preventive Maintenance* yang optimal akan memperoleh benefit diantaranya:

- ✓ Meminimalisir *downtime* produksi dan peralatan dikarenakan *breakdowns* lebih sedikit
- ✓ Meminimalisir biaya overtime untuk pekerjaan *emergency* dan *breakdown*

- ✓ Meminimalisir repair sekala besar dan repair berulang
- ✓ Menurunkan *repair costs* untuk perbaikan sederhana yang terjadi sebelum *breakdowns*, dikarenakan sedikit *manpower*, minim skill dan minim *parts* yang dibutuhkan untuk *shutdown* terencana daripada untuk *breakdowns*
- ✓ Penghematan biaya terjadinya *Corrective Maintenance* sekitar 12% sampai 18%
- ✓ Standby equipment yang dibutuhkan sedikit, sehingga menurunkan *capital investment*
- ✓ Kontrol *spare-parts* jadi lebih baik
Dari sekian banyak manfaat dilakukannya program *Preventive Maintenance*, kenyataannya menurut pene-

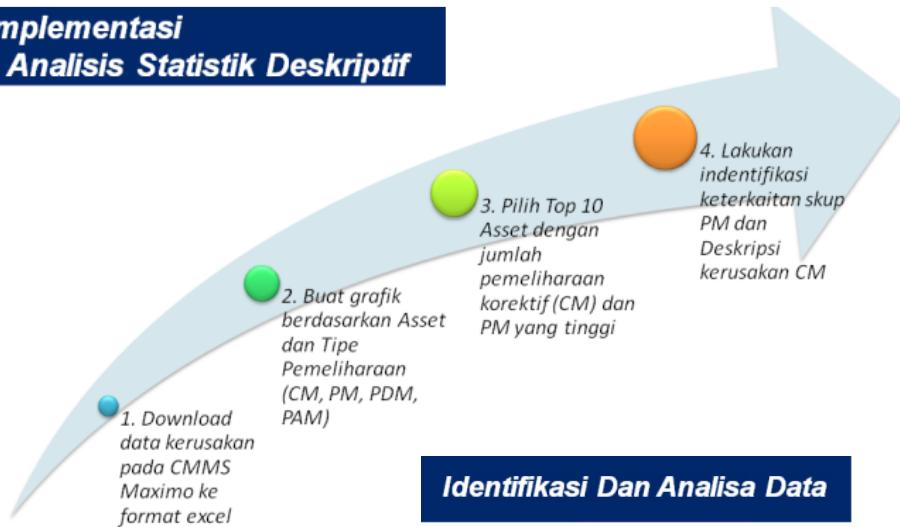
cara meningkatkan kuantitas pemeliharaan preventive. Hal ini kurang tepat jika kita melihat hukum *Diminishing Returns* yang menyatakan bahwa apabila suatu faktor produksi meningkat sementara yang lain tetap konstan, maka produksi secara keseluruhan akan menurun setelah suatu titik tertentu. Dengan demikian dapat diartikan bila kita meningkatkan kuantitas *Preventive Maintenance* maka pada akhirnya output produksi akan ikut menurun. Selain itu, kenyataannya adalah 82% kegagalan peralatan tidak ada hubungannya dengan umur peralatan, sehingga tidak ada *time based preventive maintenance* yang dapat mengelola kegagalan dengan sangat efektif.



litian yang dilakukan oleh consultan *Life Cycle Engineering* diperoleh bahwa hanya 22 % Manajer Pemeliharaan yang puas dengan program *Preventive Maintenance* mereka dengan alasan utama karena membutuhkan banyak *resources* dan hasil yang diperoleh sangat minim. Banyak dari kita mungkin berfikir cara mengurangi banyaknya pemeliharaan *breakdown* yaitu dengan

Batasan skop pemeliharaan preventive yang umum dan biasa digunakan di lingkungan kita adalah: pembersihan, pengencangan dan pelumasan. Sedangkan jika kita melihat referensi *best practice*, kegiatan *Preventive Maintenance* seharusnya memiliki porsi sebesar 25 % sampai 35 % dari seluruh jenis kegiatan pemeliharaan yang ada. Rincian skop

Implementasi Analisis Statistik Deskriptif

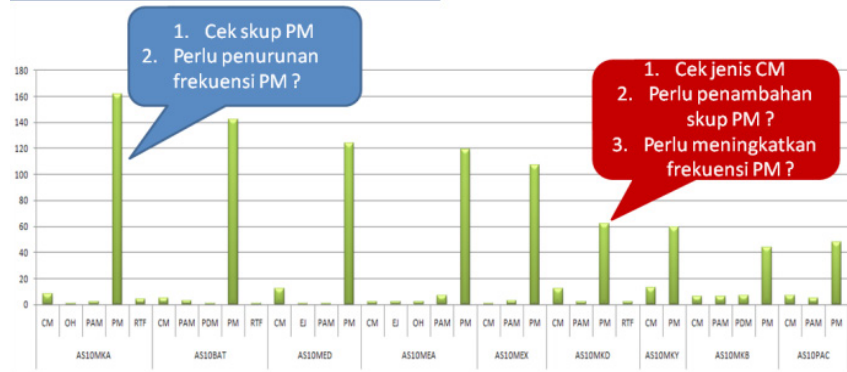


kegiatan *Preventive Maintenance* tersebut yaitu kegiatan inspeksi sebanyak 50 % serta kegiatan proactive sebesar 50 % (corrective hasil dari indentifikasi pekerjaan inspeksi).

Perusahaan kita telah menggunakan aplikasi *Computerized Maintenance Management System (CMMS)* Maximo dalam mengelola kegiatan pemeliharaan pembangkit listrik, termasuk pengelolaan kegiatan *Preventive Maintenance*. Fitur pengelolaan pemeliharaan preventive pada Maximo sudah sangat lengkap dan luar biasa diantaranya terdapat fasilitas *Preventive Maintenance time based* dan juga *meter based* yang jarang dimiliki oleh aplikasi pengelolaan pemeliharaan yang lain. Selain itu juga terdapat fasilitas *automatic scheduler* dan juga *forecasting* untuk mempermudah dalam melakukan penjadwalan *Preventive Maintenance*. Namun adanya kelengkapan dan keluarbiasaan fitur tersebut akan menjadi sangat tidak maksimal bila data yang dimasukkan merupakan data asal-asalan untuk sekedar mengejar *Maintenance Mix Quantity* sebagaimana kebutuhan *Key Performance Indicator (KPI)* kontrak kinerja. Apalagi bila data yang dimasukkan merupakan data sampah maka output yang dihasilkan pastinya akan menjadi sampah juga (*garbage in garbage out*).

Key Performance Indicator (KPI) untuk bidang *Work Planning and*

Identifikasi Dan Analisa Data



Control (WPC) yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas *Preventive Maintenance* di lingkungan PJB maupun PJB Services yaitu *Schedule Compliance* yang merupakan ketepatan penjadwalan pekerjaan dan realisasi. Selain itu ada *Maintenance Mix* yang merupakan rasio antara pemeliharaan terencana dan total seluruh kegiatan pemeliharaan. Kedua indikator tersebut menurut saya masih kurang mencerminkan aktual kualitas eksekusi pemeliharaan preventive di lapangan. Sehingga ketika kita disudutkan dengan statement tentang *Preventive Maintenance* yang tidak efektif, maka akan sulit untuk menunjukkan data-data yang kuat mengenai efektifitas pemeliharaan preventive tersebut.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi program *Preventive Maintenance* yaitu dengan menggunakan analisa statistik deskriptif (pemaparan data – *pareto maintenance quantity*) serta analisa statistik inferensial

(penarikan kesimpulan dari analisa). Kedua analisa tersebut dipilih dengan pertimbangan akan kemudahan analisa, kemudahan implementasi, serta data-data dan item yang dibutuhkan sudah tersedia pada aplikasi Maximo.

Sedangkan untuk melakukan analisa statistik inferensial dapat kita gunakan data maintenance cost tiap work order yang terbit, dengan pertimbangan bahwa *Preventive Maintenance* sering melibatkan penggantian komponen yang berfungsi sempurna. Hal ini karena komponen diyakini mendekati akhir masa pakai yang merupakan titik di mana kemungkinan komponen gagal meningkat. Salah satu cara untuk memutuskan kapan untuk melakukan PM termasuk penggantian atau renovasi komponen, adalah dengan menganalisa trade-off biaya antara membiarkan peralatan rusak dan melakukan PM. Secara detail perhitungan analisa statistik inferensial adalah sebagai berikut:

- ✓ Asumsikan biaya PM pada mesin adalah C_p dan biaya perbaikan turun rusak adalah C_b .
- ✓ Untuk mendapatkan biaya yang diharapkan membiarkan mesin rusak, pertama menentukan waktu yang diharapkan antara kerusakan $E(n)$:

$$E(n) = \sum n P_n,$$

where n = time period when a breakdown occur
 P_n = probability of a breakdown in time period n

$$P(n) = \frac{b_n}{\sum b_n} = \frac{\text{Number of machine break down in period } n}{\text{Total number of breakdown in all periods}}$$

- ✓ Jumlah yang diharapkan dari kerusakan adalah $1/E(n)$, sehingga biaya diharapkan membiarkan N kerusakan mesin identik C_b :

$$C_B = \frac{N C_b}{E(n)} \text{ yaitu biaya yang timbul tanpa PM}$$

- ✓ Untuk menentukan biaya dari PM melibatkan dua biaya yaitu biaya preventive rutin dan biaya break-down tanpa PM sehingga biaya melakukan perawatan pencegahan rutin pada mesin identik N adalah $N(C_p)$.
- ✓ Untuk mendapatkan biaya repair mesin breakdown ditentukan sebagai berikut: B_n = perkiraan jumlah break-down ketika PM dilakukan setiap n periode

$$B_n = N(P_1 + \dots + P_n) + B_1 P_{n-1} + B_2 P_{n-2} + \dots + B_{n-1} P_1$$

- ✓ Dengan demikian total biaya yang diharapkan per melaksanakan PM setiap n periode, C_n adalah jumlah dari total biaya per PM dan biaya pemeliharaan perbaikan per periode:

$$C_n = \frac{N C_p}{n} + \frac{B_n C_b}{n}$$

- ✓ Ketika $C_n < C_b$, maka PM setiap periode n lebih murah daripada membiarkan peralatan rusak.

Analisa statistik inferensial tersebut dapat kita permudah dengan membuat aplikasi penghitungan otomatis sehingga kita hanya perlu melakukan input data *maintenance cost* yang dibutuhkan.

Contoh aplikasi dan slide presentasi dapat di download pada web Knowledge Management System PT PJB Services (www.kms.pjbservices.com) bagian Sharing Knowledge dengan judul Identifikasi Efektifitas Preventive Maintenance Menggunakan Pendekatan Analisis Statistik.

	PT. PEMBANGKITAN JAWA BALI SERVICES
	SIAP INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM
	ANALISA PERENCANAAN BIAYA PREVENTIVE MAINTENANCE <small>Ahmad Faishal Amin @2014</small>

Biaya Total Corrective Maintenance =	Rp26.950 (000)					
Rencana Biaya Preventive Maintenance Bulanan =	Rp6.000 (000)					
Operasi Bulan ke	1	2	3	4	5	6
Jumlah Corrective Maintenance	4	5	7	4	2	10
Probabilitas Corrective Maintenance (P)	0,13	0,16	0,22	0,13	0,06	0,31

$$CB = N C_b / E(n) = \text{Rp7.127,27} \quad C_b = \text{Rp842}$$

Bulan diantara PM service, n	1	2	3	4	5	6
Ekspektasi breakdown dalam bulan, Bn	4	9,50	17,81	24,59	30,43	44,98
Ekspektasi breakdown cost/bulan = $C_b(B_n/n)$	Rp3.369	Rp4.000,39	Rp5.000	Rp5.176,49	Rp5.126	Rp6.313,58
Ekspektasi PM Cost/bulan = C_p/n	Rp6.000	Rp3.000	Rp2.000	Rp1.500,00	Rp1.200	Rp1.000
Ekspektasi total Cost Cn (Breakdown + PM)	Rp9.369	Rp7.000	Rp7.000	Rp6.676	Rp6.326	Rp7.314

Kesimpulan Analisa :	BAD	OK	OK	OK	OK	BAD
----------------------	-----	----	----	----	----	-----

Learning For One,

Masa Depan Pembelajaran di Perusahaan

PENINGKATAN skill dan perkembangan ilmu pengetahuan dari seorang talent bukan saja harapan pribadi dari talent itu sendiri tetapi juga perusahaan yang merekrut mereka. Meskipun demikian, kesadaran akan “mendidik” karyawan rupanya masih belum cukup populer di banyak perusahaan.

Dari riset yang dikeluarkan Accenture baru-baru ini, didapatkan hasil bahwa sebesar 40% responden yang merupakan karyawan meningkatkan skill dan ilmu pengetahuannya melalui upaya mereka sendiri, bukan dari perusahaan.

Sedangkan 60% responden mendapatkan skill baru dari pengalaman mereka bekerja sehari-hari yang memang sudah menjadi kewajiban mereka. Jelas sekali bahwa upaya perusahaan dalam menyediakan wahana pembelajaran masih sangat kurang.

Bahkan Accenture menyatakan bahwa dulunya, learning hanya dikatakan sebagai common denominator atau sekedar ada dan tidak perlu disikapi dengan serius.

Kurangnya perhatian perusahaan terhadap proses belajar di perusahaan menjadikan mereka minim program-program belajar. Masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem belajar “one type fits all” sehingga apapun bentuk angkatan kerjanya, perlakuan yang mereka berikan sama. Padahal, tidak bisa dipungkiri lagi bahwa angkatan kerja kita kini telah diisi oleh tiga generasi yang berbeda. Belum lagi tiap individu mempunyai ekspektasi yang berbeda-beda terkait tujuan dari program belajar yang mereka lakukan.

Dalam seminar Indonesia Digital and Social Learning (IDSL) yang digelar oleh PortalHR bekerja sama dengan Telkom Rabu (24/9) lalu, Yulia Yasmina, Managing Director Accenture mengungkapkan, “Kenapa kita tidak mengubah dari yang tadinya satu untuk semua “one size fits all” menjadi “learning for one” atau disesuaikan

dengan keinginan tiap orang?”

Untuk dapat mewujudkan “learning for one” tersebut, ada beberapa langkah yang dapat dijadikan pedoman untuk memulainya, di antaranya:

1. Segmentasikan Angkatan Kerja di Perusahaan

Dari ratusan atau ribuan karyawan yang kita miliki di perusahaan, kita dapat mengelompokkannya berdasarkan data diri mereka. Data-data yang dapat digunakan sebagai acuan misalnya demografi, *learning need*, karir, jabatan, peran karyawan tersebut di perusahaan dan juga level kompetensinya. Setelah terpilih beberapa segmen atau kelompok belajar tugas perusahaan selanjutnya adalah menyiapkan program *learning* yang sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap kelompok atau individu.

Accenture telah menjalankan sistem ini. Setiap karyawan mengikuti program belajar berdasarkan peran mereka di perusahaan. Dengan pola tersebut, maka sebelum belajar mereka diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti, “what do you do?” dan “what do you know?” untuk melihat dari mana mereka harus memulai belajarnya.

2. Tawarkan tipe modul yang diinginkan

Pada tahap ini, perusahaan perlu memberikan keleluasaan bagi para karyawan untuk memilih modul seperti apa yang akan dipakai oleh karyawan untuk belajar. Misalnya dengan memberi kebebasan bagi karyawan untuk mengakses informasi, apakah itu melalui online atau offline. Kemudian juga bisa belajar dari mana saja dan kapan saja, apakah mau belajar dalam waktu lama atau dicicil, semuanya bebas. Termasuk juga materi seperti apa yang diinginkan dan mereka sukai, itu semua dapat dikondisikan sesuai dengan kemauan dari pembelajar.

3. Berikan aturan main yang sederhana dan menyeluruh



Meskipun bebas, aturan harus tetap ada agar tujuan dari learning tersebut terpenuhi. Sebagai starter, aturan-aturan tersebut bisa berupa prioritas pada hasil bukan waktu belajar (*result oriented*), didefinisikan terlebih dahulu *starting point*-nya, kemudian menetapkan tujuan akhir dari proses learning tersebut, dan lalu materi yang diambil juga dapat mendukung kinerja mereka di perusahaan. Aturan tersebut pada intinya dibuat dengan tujuan untuk memberikan batasan terhadap jangkauan materi yang tengah dipelajari tetapi bisa diinterpretasikan dengan beragam cara oleh si pembelajar.

Salah satu contoh nyata implementasi aturan main ini adalah seperti yang dilakukan oleh satu perusahaan telekomunikasi di India. Ketika menyuruh karyawannya untuk belajar, mereka hanya membolehkan karyawan untuk mengambil satu *leadership competency* dan dua *functional competency* dalam kurun waktu setahun.

4. **Tekankan pada *employee-defined personalization***
Pada tahap ini, setiap orang dimungkinkan untuk memiliki jalan setapaknya masing-masing dalam belajar. Oleh karenanya, perusahaan juga harus memberikan alternatif untuk menyesuaikan dengan kesukaan masing-masing. Beraneka ragam cara belajar dapat dicoba di perusahaan misalnya saja, peer to peer learning, experience-based learning, dengan metode gaming atau social learning. Intinya, setiap orang memiliki jalan setapaknya masing-masing untuk belajar.



WAJAH BARU HELPDESK TEKNOLOGI INFORMASI

Gambar 1.
IT Service Management

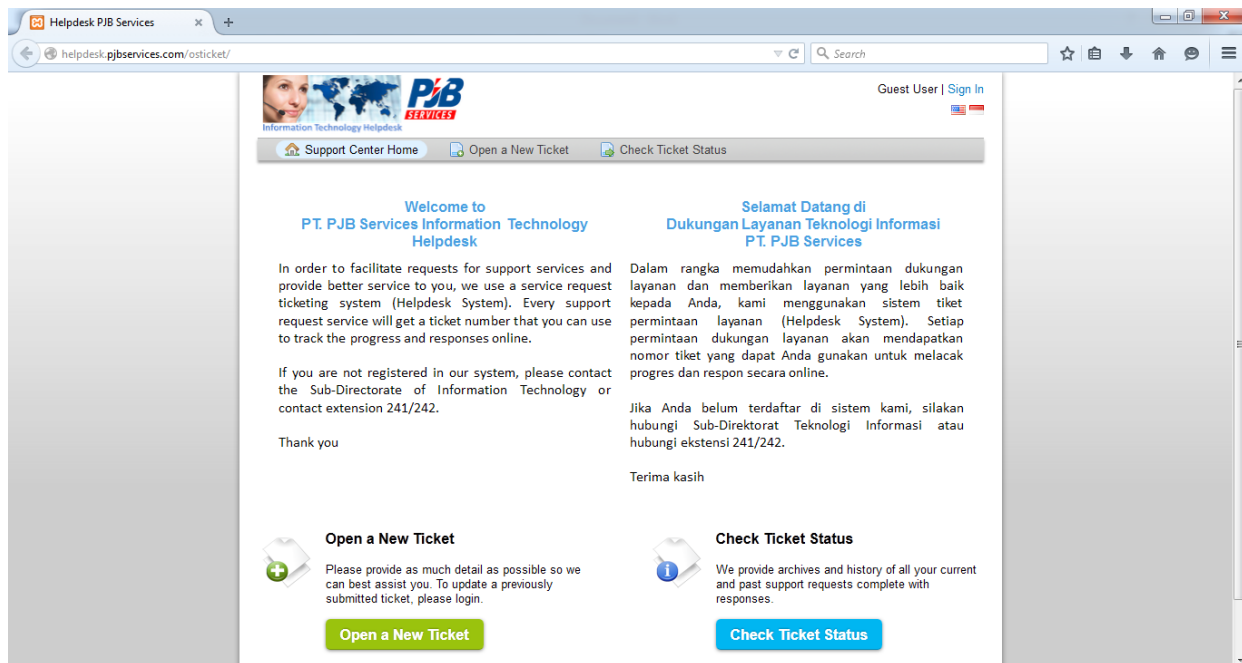


DALAM pengelolaan teknologi informasi diterapkan manajemen layanan teknologi informasi atau *Information Technology Service Management (ITSM)*. *Service management* adalah seperangkat kemampuan khusus organisasi untuk memberikan nilai kepada pelanggan dalam bentuk layanan. Penerapan ITSM berdasarkan *best practice*. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Subdit Teknologi Informasi untuk meningkatkan efisiensi pelayanan teknologi informasi kepada pengguna adalah dengan menerapkan ITSM. ITSM merupakan *best practice* penerapan pengelolaan layanan teknologi informasi kepada pengguna dalam *framework Information Technology Infrastructure Library (ITIL)*. ITIL adalah kerangka kerja yang menggambarkan *best practice* manajemen layanan teknologi informasi termasuk tata kelola TI. ITSM terdapat *service desk* guna memberikan layanan terhadap pelanggan, dalam kasus ini adalah pengguna layanan teknologi informasi. *Service desk* di PT. PJB Services diwakili oleh adanya *helpdesk*.

Helpdesk merupakan sistem manajemen untuk mem-

bantu menangani kebutuhan *customer/user* terkait dengan pertanyaan, pelayanan, support teknis, atau komplain terhadap produk & jasa tertentu dengan memanfaatkan sistem penomoran (*request ticket*) untuk memudahkan penelusuran terhadap tindakan penyelesaian yang dikoordinasi oleh suatu tim. *Helpdesk* pada dasarnya adalah sebuah center point dimana masalah atau issue dilaporkan dan diatur secara terurut dan diorganisasikan. Dari perspektif umum, *helpdesk* merupakan bagian pelengkap dari sebuah fungsi pelayanan, dan bertanggung jawab sebagai sumber dari pemecahan masalah atau issue lainnya.

Guna meningkatkan efisiensi layanan dan mempermudah mengelola permintaan layanan teknologi informasi, maka Subdit Teknologi Informasi telah membangun aplikasi *helpdesk* dengan wajah yang baru. Sebelumnya sudah dibangun aplikasi *helpdesk* dengan *basic* aplikasi OTRS *open source* yang dirasa kurang *user friendly* dalam pengelolaan dan dari sisi pengguna. Saat ini sudah dibangun aplikasi *helpdesk* dengan *basic* OsTicket *open source*.



Gambar 2. Wajah Baru Aplikasi Helpdesk

Diharapkan dengan wajah baru aplikasi helpdesk ini pengelolaan layanan teknologi informasi menjadi lebih baik, efisien dan dapat dimonitor.

Penggunaan aplikasi helpdesk tersebut dapat diakses melalui *browser* dengan alamat <http://helpdesk.pjbservices.com/>. Setiap karyawan yang sudah terdaftar di data aplikasi Ellipse dan sudah memiliki email yang terdaftar di Subdit Informasi teknologi sudah dapat mengakses aplikasi helpdesk. Hal tersebut karena data user aplikasi helpdesk mengambil dari data karyawan yang ada di Ellipse melalui *Active Directory*. *User name* dan *password* pengguna sama dengan yang ada di *Active Directory* yang selama ini digunakan untuk mengakses jaringan PT. PJBS. Dengan demikian pengguna tidak perlu menghafal banyak user name dan password. Hal ini merupakan upaya Subdit Teknologi Informasi untuk merealisasikan sistem *single sign on* (SSO).

Dengan adanya aplikasi helpdesk ini, maka karyawan/ pengguna yang meminta bantuan terkait layanan teknologi informasi wajib melalui aplikasi helpdesk, kecuali aplikasi helpdesk tidak dapat diakses. Dalam hal aplikasi helpdesk tidak dapat diakses, maka pengguna dapat menyampaikan permintaan bantuan melalui email helpdesk@pjbservices.com atau langkah terakhir jika tidak mendapat jaringan internet dan tidak bisa mengakses aplikasi helpdesk, pengguna dapat meminta bantuan layanan melalui telepon ke Subdit Teknologi Informasi di ekstensi 241/242.

Daftar istilah:

- **Single Sign On:** teknologi yang mengizinkan pengguna jaringan agar dapat mengakses sumber daya dalam jaringan hanya dengan menggunakan satu akun pengguna saja.
- **Active Directory:** merupakan directory service yang menyimpan konfigurasi jaringan baik user, group, komputer, hardware, serta berbagai policy keamanan dalam satu database terpusat.
- **Open Source:** sistem pengembangan yang tidak dikoordinasi oleh suatu individu / lembaga pusat, tetapi oleh para pelaku yang bekerja sama dengan memanfaatkan kode sumber (*source-code*) yang tersebar dan tersedia bebas (biasanya menggunakan fasilitas komunikasi internet).
- **User Name:** nama unik yang digunakan untuk mengakses sebuah sistem komputer.
- **Password:** kode rahasia, kata sandi yang merupakan kunci untuk bisa mengakses atau membuka suatu sistem yang dikunci.
- **Browser:** perangkat lunak yang digunakan untuk menjelajahi internet atau mencari informasi atau berinteraksi dengan dokumen yang disediakan oleh server.
- **Server:** sebuah sistem komputer yang menyediakan jenis layanan tertentu dalam sebuah jaringan komputer.

Nota Kesepahaman Bersama PJBS dengan Disnaker Provinsi Jawa Timur



KEMARIN, Hari Rabu (24/06/2015) telah dilakukan penandatanganan Nota Kesepahaman Bersama antara Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur dengan PJBS. Hadir dalam acara MoU tersebut para pejabat dari Disnaker Jatim yaitu, Suhartoyo, Setijo Budi, Sutrisno, dan Plt. Kepala Disnaker Drs. Sukardo, MSi. Dan dari PJBS diwakili langsung oleh Direktur Utama Hari Suharso, Direktur Operasi Ompang Hasibuan dan Manajer Diklat Sumber daya Manusia PT PJB Services Sukardi.

MoU tersebut bertujuan untuk menjalin kerjasama dalam bidang pelatihan dan sertifikasi tenaga ahli untuk mengembangkan serta menyiapkan SDM dan tenaga kerja PJBS yang terampil dan kompeten. Selain itu Disnaker juga menyediakan fasilitas dan sarana Workshop dan Balai Latihan Kerja yang dibawah langsung oleh Disnaker Jawa Timur. Selain dua poin diatas Disnaker juga akan mensupport tenaga kerja yang terampil dan kompeten sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh PJBS, terutama di bidang pembangkitan.

Semoga dengan terjalinnya kerjasama ini dapat meningkatkan kompetensi PJBS di bidang Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Tenaga Listrik di Indonesia dan semakin memantapkan persiapan PJBS dalam mensukseskan program pemerintah 35.000 MW.



SAFARI RAMADHAN PJBS KANTOR PUSAT

RANGKAIAN Safari Ramadhan ke 7 kali ini diadakan di Kantor Pusat kali ini mengambil tema “Ramadhan Momentum Pemanjapan Softskill” tema ini diangkat sebagai upaya manajemen dalam mengajak semua karyawan untuk segera menyiapkan diri menyongsong perkembangan industri kelistrikan di masa yang akan datang, terutama persiapan menghadapi MEA yang akan segera berlangsung di tahun 2015 ini.

Softskill sebagai bekal dalam membentuk pribadi yang tangguh, disiplin dan mandiri adalah modal dasar untuk bisa bertahan dalam menghadapi segala gelombang perubahan, Hari Suharso dalam sambutannya juga menyampaikan bahwa nanti setelah puasa selesai kita kembali ke titik nol, sebuah keadaan dimana kita siap untuk mengisi pembangunan perusahaan dan berkontribusi memberikan hal-hal yang baru demi kebaikan perusahaan.

Pada kesempatan ini juga hadir Prof. Dr. Ahmad Zahro, Guru Besar Ilmu Fikih UIN Negeri Surabaya, dalam tausiyah-nya beliau menyampaikan bahwa Ramadhan ini melatih kita untuk bersikap disiplin, jujur, dan belajar bersyukur. ketiga hal itu adalah pilar untuk membentuk pribadi yang positif dan bermanfaat bagi kebaikan bersama.

Acara ditutup dengan doa dan pembagian takjil untuk berbuka, serta pembagian makanan kotak untuk dibawa pulang oleh semua undangan. Semoga dengan acara ini PJBS semakin kuat dalam keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan dan membentuk etos kerja yang baik di lingkungan perusahaan.

Safari Ramadhan ini adalah serangkaian kegiatan kunjungan Ramadhan Direksi PJBS ke semua unit-unit PJBS, dimulai sejak tanggal 24 Juni kemarin dan berakhir pada tanggal 13 Juli, adapun jadwal unit yang dikunjungi bisa dilihat di Facebook PJBS yaitu “Keluarga PJBS”



BERBAGI KASIH BERSAMA ANAK YATIM DI BULAN PENUH RAHMAT



RAMADHAN adalah bulan yang penuh berkah, bulan yang penuh kasih dan sayang, di bulan ini Allah memberikan ganjaran pahala berlipat-lipat bagi mereka yang berbuat kebajikan. Dan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat sekitar, Pada Tanggal 29 Juni lalu, Tim Bakorsiroh PJBS bekerjasama dengan CSR PJBS melakukan bakti sosial ke dua tempat Panti Asuhan yang berdekatan dengan lokasi kantor pusat PJBS di Sidoarjo. Tempat pertama yang dikunjungi adalah Panti Asuhan An-Nur yang terletak di Desa Semambung Kecamatan Gedangan Sidoarjo, Panti Asuhan ini menampung sedikitnya 25 orang anak dengan umur rata-rata berkisar antara 2 hingga 10 tahun. Panti Asuhan ini berada di bawah Yayasan Taman Pendidikan Al-Quran di Desa Semambung dan berdiri sejak tahun 2012.



Sebanyak 25 paket alat tulis dan peralatan sekolah dibagikan ke semua penghuni panti asuhan, dan PJBS juga memberikan santunan uang sebesar 3,5 juta rupiah yang diberikan ke pengurus panti asuhan.

Panti Asuhan berikutnya yang dikunjungi adalah Panti Asuhan Muzdalifah yang terletak di Kelurahan Waru Sidoarjo, Panti Asuhan ini mengasuh sedikitnya 27 orang anak yatim dengan 2 orang pengasuh, juga terdapat 2 balita yang baru berumur 3 tahun.

Secara umum, kondisi di Panti Asuhan ini lebih memprihatinkan dibandingkan Panti Asuhan sebelumnya. Keterbatasan dana, fasilitas, dan tenaga pengasuh adalah faktor utama yang menyebabkan kondisi mereka menjadi memprihatinkan.

Dalam segala keterbatasan ini Ibu Muzdalifah dan suaminya tetap semangat dan selalu berdoa kepada Allah untuk mengharapkan kebaikan bagi anak-anak asuhnya, karena tidak ada kebahagiaan yang dapat tergantikan selain melihat anak-anak asuhnya tumbuh dengan sehat dan ceria.

Dan kali ini PJBS juga membagikan 25 paket alat tulis dan peralatan sekolah yang dibagikan ke

semua penghuni panti asuhan, serta PJBS juga memberikan santunan uang sebesar 4 juta rupiah yang diberikan ke pengurus panti asuhan.

Islam yang agung dan universal menempatkan anak yatim dalam posisi yang sangat tinggi. Islam mengajarkan untuk menyayangi mereka dan melarang melakukan tindakan-tindakan yang dapat menyinggung perasaan mereka. Banyak sekali ayat-ayat Al-qur'an dan hadits-hadits Nabi saw yang menerangkan tentang berbuat baik dan memuliakan anak yatim. Diantaranya;

“Dan berbuat baiklah kepada ibu bapak dan kaum kerabat serta anak-anak yatim dan orang-orang miskin.” (QS Al Baqoroh,2:83)



SAFARI RAMADHAN UBJOM PLTU REMBANG

PADA hari Senin tanggal 29 Juni 2015 bertempat di Gedung Admin UBJOM PLTU Rembang telah dilaksanakan acara Safari Ramadhan PJBS 2015. Acara Safari Ramadhan Direksi PJBS ini merupakan acara yang rutin dilakukan oleh Direksi selama bulan Ramadhan untuk meningkatkan tali silaturahmi dengan karyawan dengan cara berkeliling dan berbuka bersama dengan karyawan di unit-unit kerja PJBS. Dalam rangkaian acara Safari Ramadhan PJBS tahun ini Direksi melakukan kunjungan ke 18 unit kerja PJBS dimulai pada tanggal 24 Juni 2015 dan berakhir pada tanggal 13 Juli 2015.

Acara Safari Ramadhan di UBJOM PLTU Rembang tahun ini berlangsung sederhana namun hikmat. Acara yang dihadiri oleh Direktur Produksi PJB Yuddy Setyo Wicaksono beberapa perwakilan dari PJB, Direktur Keuangan PJBS Rokhayati, Manajer Hukum PJBS Nurusobah, dan Manajer Anggaran PJBS Faisol ini dimulai pukul 15.00 WIB dengan acara inti siraman rohani, pemberian santunan kepada anak-anak yatim serta anak-anak berprestasi dari masyarakat Ring 1 sekitar PLTU Rembang yaitu daerah Desa Leran, Desa Trahan, Desa Jurangjero, dan Desa Pangkalan Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Acara ditutup dengan buka bersama dengan karyawan PLTU Rembang dan seluruh tamu undangan yang hadir.

Semoga acara Safari Ramadhan ini dapat berlangsung secara rutin dan memberikan manfaat yang lebih baik di tahun-tahun berikutnya.



Foto oleh **Budi Prasetyo**

Foto oleh *Chandra Kharisma M, Tenayan-2015*

SAFARI RAMADHAN PT PJB SERVICES IN PEKANBARU

DALAM upaya meningkatkan tali silaturahmi antara Manajemen dengan karyawan baik yang berada di unit maupun kantor pusat, manajemen PJBS mengadakan acara Safari Ramadhan. Safari Ramadhan tahun ini dilakukan dengan berkeliling ke 18 unit kerja PJBS dibuka dari unit UBJOM PLTU Indramayu pada tanggal 24 Juni 2015 dan nantinya akan ditutup di Unit UBJOM PLTU Tanjung Awar-awar pada tanggal 13 Juli 2015. Sedangkan untuk PLTG Duri, PLTU Tenayan, dan PLTMG Teluk Lembu sendiri berkesempatan mendapat kunjungan safari Ramadhan pada tanggal 3 Juli 2015 lalu.

Acara Safari Ramadhan untuk unit PLTG Duri, PLTU Tenayan, dan PLTMG Teluk Lembu dilaksanakan di Ballroom Grand Zuri Hotel Pekanbaru dengan tema "Safari Ramadhan Buka Bersama Dan Peduli Anak Yatim". Acara yang dihadiri oleh Adi Setiawan selaku Direktur SDM dan Administrasi PT PJB Services didampingi oleh Manajer Unit Khusus SCM Ibnu, Manajer IT Andri, Manajer Penunjang Proyek Agus Budi dan Manajer Komersial Saptono, ini berlangsung hikmat namun tetap semarak karena dihadiri oleh karyawan dari 3 unit sekaligus (PLTG Duri, PLTU Tenayan, dan PLTMG Teluk Lembu). Acara ini dimulai pukul 16.00 dibuka dengan pembacaan tilawatil Qur'an, kemudian disusul dengan sambutan dari Adi Setiawan selaku Direktur SDM dan Administrasi PT PJB Services, dan Djoko selaku Manajer Unit PLTG Duri. Acara dilanjutkan dengan pemberian santunan dan bingkisan kepada anak yatim piatu dari Panti Asuhan Yayasan Tunas Bangsa yang diberikan secara simbolis oleh Adi Setiawan. Acara ditutup dengan ceramah agama dan buka bersama pada pukul 17:30 waktu setempat.

Bulan Ramadhan adalah bulan yang suci dan penuh berkah serta saat yang paling tepat untuk meningkatkan tali silaturahmi. Semoga acara Safari Ramadhan ini dapat memberikan manfaat sebaik-baiknya, serta meningkatkan tali silaturahmi yang harmonis antara Manajemen PJBS dengan seluruh karyawan di PLTG Duri, PLTU Tenayan, dan PLTMG Teluk Lembu pada khususnya dan seluruh karyawan PJBS di semua unit pada umumnya.

Hal Ini Cerminkan Cara

AKAN tetapi, tidak jarang kita melakukan hal tersebut hanya karena kita tidak tahu cara bekerja atau mengelola waktu dengan lebih cerdas. Tak terhindarkan, waktu yang Anda miliki pun terbuang sia-sia untuk mengerjakan hal-hal yang sebenarnya tidak terlalu penting. Agar tidak menyesal di masa depan, penting bagi kita memang untuk kembali berpikir apakah kita telah memanfaatkan waktu sebaik mungkin atau belum.

Lalu, apakah Anda termasuk orang yang sering kali menysia-nyikan waktu?

Berikut adalah beberapa hal yang dapat dijadikan tolok ukur bahwa kita masih belum bisa mengelola waktu secara optimal, seperti dikutip dari *hbr.org*.

1. Kurang Perhatian.

Jika di suatu titik Anda merasa tidak tahu tentang apa yang harus Anda lakukan di satu waktu, mungkin itu artinya Anda gagal mengidentifikasi prioritas hidup Anda. Apabila dibiarkan, di masa depan Anda akan merasakan kehilangan yang sangat besar, yakni tahun-tahun berlalu tanpa sedikit pun hasil nyata yang bisa dibanggakan. Untuk menghindari hal tersebut, mulailah untuk merekam aktivitas Anda sehari-hari misalnya dengan mencatatnya sehingga Anda dapat melihat bagian mana yang harus dikurangi atau ditambah.

2. Membiarkan orang lain mencuri waktu Anda.

Seorang marketer, berusaha keras untuk dapat berbicara dan mengambil waktu Anda sebanyak-banyaknya. Demikian juga orang-orang di sekitar Anda, ada saatnya mereka memiliki keinginan yang sama. Teman-teman kantor bisa saja mengajak hang out selepas kerja, teman-teman komunitas menawari kita dengan kegiatan sukarelawan yang menarik untuk diikuti, dan sebagainya.

Hal ini tidak hanya terjadi secara offline, social media adalah contoh yang nyata bahwa waktu kita sering kali banyak tercuri. Untuk mengantisipasi banyaknya waktu kita yang dicuri orang lain, mulai sekarang, kita harus berani untuk berkata “tidak” pada setiap tawaran orang lain, terutama jika kegiatan yang ditawarkan tidak memberikan kontribusi positif terhadap target hidup yang ingin kita capai.

3. Mengesampingkan Teman dan Keluarga.

Di tengah deadline dan kebutuhan yang datang bertubi-tubi, sering kali kita mengesampingkan kegiatan yang berhubungan dengan keluarga atau teman. Meskipun tampak tidak mendesak, sebetulnya kegiatan keluarga bisa menjadi sangat penting. Kualitas waktu bersama keluarga dan teman-teman, seperti makan malam bersama, menonton konser atau sekedar mengobrol di kafe dengan teman lama, tidak terjadi setiap saat.

Oleh karena itu, tidak ada salahnya kita justru memprioritaskan acara-acara tersebut. Perjumpaan dan aktivitas bersama keluarga justru dapat menjadi dukungan bagi Anda dalam mengerjakan tugas kantor. Mereka membuat Anda menjadi lebih mantap terhadap visi Anda dalam bekerja sehingga komitmen Anda pun bertambah.

4. Melewatkan Liburan.

Melakukan kegiatan menyenangkan di luar rutinitas, tidak hanya mempererat hubungan persaudaraan dengan teman atau keluarga, tetapi juga menambah pengalaman. Kegiatan ini pun mampu mereduksi stress yang kita alami sebagai dampak dari tekanan kerja sehari-hari.

Sebuah riset mengatakan bahwa kebiasaan melewatkan liburan dapat

Ketika Anda merasa bahwa Anda hampir gagal mengerjakan tugas-tugas di kantor atau pekerjaan yang berhubungan dengan kelangsungan karir Anda, biasanya Anda akan mengerahkan segala cara dan mayoritas waktu Anda untuk memperbaiki hal itu. Deadline dan berbagai kebutuhan datang bertubi-tubi dan harus segera dipenuhi.

Hal itu membuat Anda melewatkan beberapa acara yang mungkin Anda anggap kurang penting seperti bertemu dengan teman, berkumpul dengan keluarga dan bahkan kegiatan-kegiatan menyenangkan lainnya. Kebiasaan seperti itu mungkin memang tepat untuk dilakukan jika Anda dalam keadaan darurat atau memang ada suatu acara yang harus dipersiapkan dalam waktu dekat. (Sumber image: pixabaycom)

Anda Menghabiskan Waktu Kerja

meningkatkan risiko seseorang terkena penyakit jantung dan darah tinggi. Penelitian selama sembilan tahun terhadap 1.200 pria dengan risiko tinggi terserang jantung koroner, memiliki kecenderungan 32% lebih tinggi meninggal karena serangan jantung jika mereka tidak melakukan liburan setidaknya satu tahun sekali.

Liburan adalah kebutuhan yang krusial. Jadilah proaktif dalam merencanakan liburan Anda. Jika Anda terus berkata “*nanti saja*”, suatu saat Anda akan mendapati diri Anda tidak pernah meninggalkan kantor karena merasa diburu oleh pekerjaan.

5. Tak Menghiraukan Kesehatan.

Tidur yang cukup, makan yang bergizi dan secara rutin berolahraga terbukti dapat meningkatkan kebahagiaan seseorang dalam hidupnya. Kerja keras dalam mengatur pola makan dan menjaga kesehatan ini akan lebih terasa 20 tahun kemudian dari umur Anda sekarang.

Di masa itu, Anda akan menjadi lebih bahagia dan bentuk badan pun lebih bagus dari mereka yang tidak menjaga badan. Keuntungan lain, Anda menjadi jarang berkunjung ke rumah sakit, meminum obat, dan menjalani treatment kesehatan yang menyakitkan. Oleh karena itu, sedari sekarang, biasakan untuk berolah raga dan makan makanan bernutrisi.

6. Menghabiskan banyak waktu demi menghemat uang.

Menghemat uang memang baik. Hanya saja, menghemat uang tetapi harus

menghabiskan lebih banyak waktu tidak selalu menjadi pilihan yang baik. Waktu yang hilang, yang seharusnya bisa kita selamatkan dengan uang tersebut bisa kita alokasikan kepada kegiatan yang sebetulnya jauh lebih berharga dari uang yang berhasil kita hemat.

Misalnya saja, ketika berangkat ke suatu tempat, daripada naik kereta, lebih baik naik taxi atau ojek karena naik kereta membutuhkan lebih banyak waktu untuk mencapai tujuan. Banyak hal yang dapat kita lakukan untuk menghemat waktu misalnya menyewa cleaning service daripada harus membersihkan rumah sendirian, memperkerjakan asisten pribadi daripada kita juga harus melakukan kegiatan-kegiatan perintilan yang sebetulnya mudah dilakukan tetapi memakan banyak waktu. Dengan menghemat waktu, Anda memiliki kesempatan lebih banyak untuk mengembangkan diri Anda.

7. Tidak Mengenali Kemauan Diri Sendiri.

Dalam kehidupan sehari-hari, sangat gampang bagi kita kehilangan arah tentang siapa diri sendiri, apa yang sebetulnya kita mau, apa yang disenangi, dan bahkan tujuan hidup kita sendiri jangka panjang. Hal tersebut akan dengan mudah terjadi apabila kita tidak menyempatkan waktu untuk melakukan refleksi terhadap keinginan diri sendiri.

Refleksi tersebut dapat kita lakukan dengan berbagai cara misalnya dengan melakukan perjalanan, mencatat keinginan-keinginan dan keseharian kita, berdo'a atau bermeditasi. Pada akhirnya, jika Anda tidak mengenal betul siapa Anda, Anda akan merasa kesulitan untuk menjadi nyaman dengan diri Anda sendiri. (*)



7 Makanan Khas Berbuka Puasa Di Bangka

SETELAH Khusu' menjalankan ibadah puasa yang menahan lapar, dahaga dan hawa nabsu dari pagi hingga sore. Tibalah beduk azan magrib sebagai tanda waktunya berbuka puasa telah tiba . Waktu ini yang banyak ditunggu-tunggu bagi setiap umat yang menjalankan ibadah pusa disetiap bulan Ramadhan. Saat bulan puasa seperti ini tentu saja menu takjil seringkali menjadi idola bagi banyak orang disetiap harinya .

Untuk sajian menu berbuka puasa atau yang sering disebut takjil tentu saja sudah siap tersedia dengan pilihan selera masing-masing. Menu takjil atau ta'jil yang artinya menyegerakan ini biasanya adalah hidangan atau camilan yang praktis dan menyegarkan. Untuk menu takjil berbuka puasa tentu saja begitu banyak sekali aneka kreasinya . Ada yang berupa minuman atau makanan hangat ataupun yang disajikan dingin yang menyegarkan. Berikut adalah kumpulan menu berbuka atau takjil, khas dari Pulau Bangka.

1. Kolak Labu Kuning

Kolak Labu adalah kolak yang diolah dari labu kuning ditambah santan dan gula kabung (aren), rasanya sangat enak dan lemak saat disantap berbuka puasa.



2. Pempek/Empek-empek

Selain nikmat dan lezat, pempek ini juga memiliki banyak manfaat untuk kesehatan tubuh manusia, yaitu untuk pembentukan organ-organ penting seperti otak ,jantung, alat kelamin sistem saraf yang baik untuk ibu hamil, anak-anak maupun orang dewasa.



3. Kue Jungkong

Makanan Ini adalah salah satu varian pengembangan dari menu kolak. Yang bikin beda, isinya. Jejongkong berisi adonan tepung beras, tepung ketan, dan tepung kanji yang diberi warna dan perasa dari daun pandan. Nama jejongkong ini sendiri merupakan pengembangan dari bahasa lain dari daun pandan, yakni "jongkong".



4. Lakso/Bergo

Lakso adalah salah satu sajian tradisional yang terbuat dari mi tepung beras yang disajikan dengan kuah santan yang gurih dengan campuran suwiran daging ikan tenggiri. Anda pasti sudah bisa membayangkan betapa nikmat dan sedapnya sajian asal Bangka-Belitung ini



5. Kue Kelamai Ubi

Kue kelamai ubi merupakan salah satu kue tradisional bangka, bahan utama dari kue ini adalah ubi. Kue kelamai yang merupakan makanan khas Bangka, kue yang Gurih dan kempuk ubi gorengnya, apalagi kelamainya, manis dan alami gulanya dari gula are.

6. Mie Kuah Ikan

Mie kuah Ikan adalah salah satu makanan kuliner bangka yang menggunakan kuah ikan Tenggiri yang sebelumnya digiling menjadi butir-butir daging kecil, yang membuat rasa kuah mie koba ini sangat gurih dan harum.



7. Martabak Manis Dan Martabak Telur

Martabak manis dan telur bangka merupakan kuliner khas bangka yang memiliki banyak penggemar, mulai dari anak-anak hingga orang dewasa menyukai makanan tersebut.

Saatnya Karyawan Bermain Social Media DENGAN CERDAS



MESKIPUN banyak perusahaan yang melarang penggunaan social media pada jam kerja, tidak sedikit juga perusahaan yang membebaskan karyawannya untuk bersosial media pada saat jam kerja berlangsung. Variasi keputusan atau kebijakan tersebut berdasarkan karakter tiap-tiap organisasi yang berbeda-beda.

Di antara berbagai kebijakan itu, manakah cara yang paling tepat untuk menyikapi karyawan Anda yang hobi sekali bermain social media? Menurut Steven Van Belleghem dari Social Media Today, perusahaan tidak cukup hanya membuat *policy* namun yang penting adalah bagaimana perusahaan dapat melatih dan memfasilitasi karyawan untuk menggunakan social media dengan cerdas.

Tugas praktisi HR di perusahaan tidak hanya membicarakan polemik social media di kantornya saja, namun mereka harus bisa mendorong karyawan sehingga kegiatan mereka di social media lebih efektif dan bermakna bagi perusahaan.

Brian Solis dalam buku terbarunya "The End of Business as Usual" telah membuat ringkasan dari beberapa penelitian terkait penggunaan social media di tempat kerja. Salah satunya misalnya, tahun 2010, Wired menerbitkan sebuah laporan dari study Morce PLC yang mensinyalir penggunaan social media pada saat bekerja memakan biaya hingga 2,2 miliar dollar per tahun di perusahaan-perusahaan di Inggris. Penelitian ini menganggap bahwa setiap menit yang dihabiskan untuk bersosial media dihitung sebagai waktu yang non-produktif bagi perusahaan. Sementara sebuah studi lain di Melbourne menunjukkan bahwa karyawan yang menghabiskan waktu istirahatnya di jejaring sosial ternyata lebih produktif dalam bekerja 9% ketimbang yang tidak menggunakan social media.

Ketakutan Perusahaan

Hasil survey tersebut menunjukkan pentingnya menganalisa terlebih dahulu sebuah kebijakan yang akan dibuat sebelum diterapkan di perusahaan. Survey yang menunjukkan bahwa aktivitas social media mengganggu jalannya pekerjaan tidak semata-mata membenarkan pelarangan social media untuk karyawan. Perusahaan yang membatasi waktu bersosial media karyawannya seringkali terkurung dengan kebijakannya sendiri, membuat karyawan tidak bebas, dan membatasi "*passion*" mereka, akibatnya produktivitas boleh jadi menurun. Seperti pernyataan salah satu karyawan perusahaan operator selular, "tidak perlu dibatasi, kita kan sudah tahu mana yang baik dan benar," ujar Esti yang mengaku tidak ada *policy* khusus di kantornya. Esti juga mengaku penggunaan social media dengan fasilitas kantor sudah sangat jarang dilakukan mengingat aktivitas tersebut bisa dilakukan dengan telepon selular. Sehingga membatasi karyawan untuk bersosial media hanya buang-buang waktu.

Memberi dan Menerima

Pilihan kedua yaitu membebaskan karyawan ber-socmed juga belum tentu benar. Kebanyakan perusahaan mengizinkan karyawannya bersosial media tanpa membekali informasi yang jelas apa saja yang bisa disebar di social media. Malah kadang perusahaan mengharapkan karyawannya dapat menjadi *brand ambassador* perusahaan tanpa pelatihan yang aplikatif. Hal ini hanya sebuah ilusi. Perusahaan sebaiknya membuat peraturan yang jelas, karena hal ini akan mengajarkan karyawan bagaimana menggunakan social media yang diharapkan perusahaan ketika mereka bekerja. Bila harus melakukan pelatihan seperti training social media, sebaiknya cari waktu yang tepat dan pilih materi yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Menurut Ben Norman dari Koozai.com, "ketakutan perusahaan dengan akibat social media jangan berlebihan. Bila Anda percaya bahwa karyawan Anda akan menghancurkan citra perusahaan dan membuat pekerjaan jadi tidak produktif, mengapa Anda mempekerjakan mereka?" Aktivitas bersosial media adalah dampak murni dari semua kegiatan perusahaan, "Ini semua tentang memberi dan menerima, bila membiarkan semuanya berjalan, kita kan mendapatkan peningkatan dan kebahagiaan di tempat kerja," tambahnya.

Selaras dengan itu, Dian seorang suster di sebuah rumah sakit Tangerang juga menyikapi dengan santai "tak perlu sampai telepon seluler kita disita sementara kita kerja, yang penting karyawan tahu batasan-batasan waktu yang tepat bila mau bersosial media, kita bisa melakukannya dengan cerdas," ujarnya.

Untuk meningkatkan kualitas majalah INSIGHT di masa yang akan datang, kami sangat berterima kasih apabila Anda berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini dan memberikan saran pada tempat yang disediakan

Nama :

Jabatan :

Berikan tanda silang (X) pada satu dari pilihan jawaban yang tersedia

A. PENILAIAN TERHADAP ISI MAJALAH

	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
1. Kelengkapan materi dan keragaman informasi yang disajikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kemudahan menemukan artikel dan informasi yang dibutuhkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Informasi yang diberikan Up to Date	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. PENILAIAN TERHADAP PUBLIKASI DAN LAYOUT MAJALAH

	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas
1. Kualitas kertas dan penjilidan majalah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kerapian penataan layout artikel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kemudahan mengunduh file E-Book yang dishare ke media sosial dan website	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Terbitan secara berkala dan tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. MASUKAN UNTUK PERBAIKAN INSIGHT DI EDISI MENDATANG

.....

.....

.....

.....

.....

Saran dan Komentar

Saran:

.....

.....

.....

.....

Komentar :

.....

.....

.....

.....

Nama :

Tgl :

Terima kasih atas partisipasi Anda, semoga hasil kuisioner ini dapat menjadi masukan yang berguna dalam rangka peningkatan kualitas majalah INSIGHT

BY THE PEOPLE FOR THE PEOPLE

INSIGHT MENERIMA ARTIKEL DARI ANDA, DAN SETIAP ARTIKEL YANG KAMI TAYANGKAN DALAM TERBITAN TIAP EDISINYA AKAN DIBERIKAN REWARD BERUPA SOUVENIR ATAU UANG TUNAI. INSIGHT MEMBUHTUKAN KONTRIBUSI ANDA, MARI SALING MEMBERIKAN KONTRIBUSI UNTUK MENGHASILKAN INFORMASI YANG AKTUAL TAJAM DAN TERPERCAYA. JADIKAN INSIGHT SARANA INFORMASI UNTUK KITA SEMUA

-BY THE PEOPLE FOR THE PEOPLE-

INFO & CONTACT PERSON :
 RUDI (081 2269 9091)
 DANANG (0813 3005 4087)
 E-MAIL : info@pjbsservices.com





Professional



Willingness and ability to work better, achieve higher standard of success, quality oriented by optimizing available resources

PT PJB SERVICES

Head Office :
Jl. Raya Juanda No. 17 Sidoarjo, Jawa Timur 61253
Telp. 031 854 8391, 031 855 7909
Fax. 031 854 8360
e-mail : info@pjbservices.com



www.pjbservices.com