

**ANALISIS BUDAYA KERJA DI PT PLN (PERSERO) UNIT
INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN
(UIKSBS)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Oleh :

**Sheri Yosy Maser
NIM. 07011381621118**

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**ANALISIS BUDAYA KERJA DI PT PLN (PERSERO) UNIT
INDUK PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN
(UIKSBS)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**

Oleh :

**SHERI YOSY MASER
07011381621118**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Februari 2022

Pembimbing I

**Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001**



Pembimbing II

**Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003**



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**ANALISIS BUDAYA KERJA DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN (UIKSBS)**

**Skripsi
Oleh :**

**SHERI YOSY MASER
NIM. 07011381621118**

**Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 31 Mei 2022**

Pembimbing :

1. Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001

2. Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003

Tanda Tangan




Penguji :

1. Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001

2. Januar Eko Aryansyah, S.IP., SH., M.S.i
NIP. 198801272019031005

Tanda Tangan



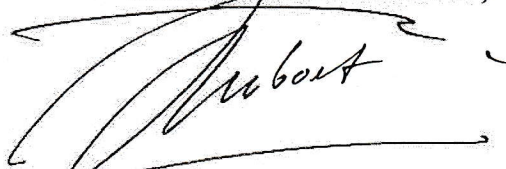
Dekan FISIP UNSRI,



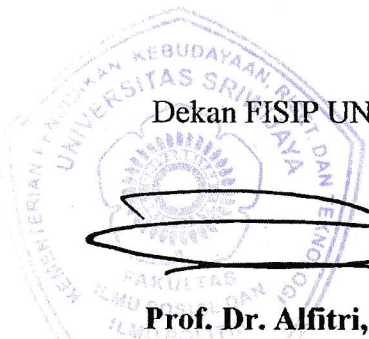
**Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004**

Mengetahui,

Ketua Jurusan



**Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sheri Yosy Maser
NIM : 07011381621118
Tempat dan Tanggal Lahir : Muara Gula Baru, 08 Desember 1997
Program Studi/ Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Analisis Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit
Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan
(UIKSBS)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 01 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



Sheri Yosy Maser

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Kemampuan setiap orang dapat ditingkatkan oleh budaya”
(John Abbot)**

**“Keragaman budaya kita pasti telah membentuk karakter bangsa kita”
(Julie Bishop)**

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- 1. Kedua orang tuaku**
- 2. Saudara dan saudariku**
- 3. Dosen dan pegawai FISIP UNSRI**
- 4. Sahabatku**
- 5. Teman-teman angkatan Ilmu Administrasi**

Publik 2016

- 6. Almamaterku**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui tentang budaya kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh pencapaian-pencapaian yang ada di PT PLN (Persero). Teori yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan konsep budaya kerja dari Taliziduhu Ndraha dalam Doradjad. Terdapat tiga indikator dalam budaya kerja yaitu kebiasaan, peraruran dan nilai-nilai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah ada budaya kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) dan diterapkan dengan baik, dibuktikan dengan: (1) Pencapaian hasil tugas pokok dan fungsi berdasarkan data pembangkitan dan nilai kinerja organisasi telah tercapai dan melampaui target, serta aturan disiplin pegawai sudah ada dan ditaati setiap pegawai, (2) Sudah terdapat peraturan mengenai budaya perusahaan yang diterapkan dan sanksi yang berlaku yang telah diatur dalam peraturan disiplin pegawai, (3) Terdapat nilai-nilai yang dianut dan dijadikan pedoman perilaku yang sudah dipahami oleh seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS). Adapun saran dalam penelitian ini adalah terus mempertahankan budaya kerja yang baik secara optimal agar dapat terus meningkatkan produktivitas sehingga tujuan organisasi bisa terus tercapai.

Kata Kunci : Budaya, Kerja, PT, PLN, (Persero), UIKSBS

Pembimbing I



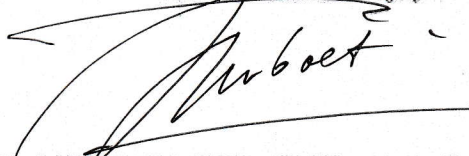
Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001

Pembimbing II



Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003

Palembang, Mei 2022
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This study aims to describe and find out about the work culture at PT PLN (Persero) Southern Sumatra Generation Main Unit (UIKSBS). This research is motivated by the achievements that exist in PT PLN (Persero). The theory used in this study is based on the concept of work culture from Taliziduhu Ndraha in Doradjad. There are three indicators in work culture, namely habits, rules and values. The research method used in this research is qualitative with a descriptive approach. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The results showed that there was already a work culture at PT PLN (Persero) Southern Sumatra Generation Main Unit (UIKSBS) and it was implemented well, as evidenced by: (1) The achievement of the results of the main tasks and functions based on the generation data and organizational performance values had been achieved and exceed the target, and employee discipline rules already exist and are adhered to by every employee, (2) There are already regulations regarding corporate culture that are applied and applicable sanctions that have been regulated in the employee discipline regulations, (3) There are values that are embraced and used as behavioral guidelines which have been understood by all employees of PT PLN (Persero) Southern Sumatra Power Generation Unit (UIKSBS). The suggestions in this study are to continue to maintain a good work culture optimally to continue to increase productivity so that organizational goals can continue to be achieved.

Keywords : Work, Culture, PT, PLN, (Persero), UIKSBS

Advisor I



Dr. Lili Erina, M.Si
NIP. 196612301992032001

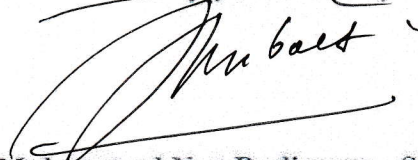
Advisor II



Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003

Palembang, May 2022

**Chairman of The Department of Public Administration
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University**



Dr. Muhammad Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Budaya Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)” dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, terutama untuk kedua orang tua yang telah membesarkan penulis dan selalu memberikan dukungan serta doa terbaik untuk penulis serta saudara dan saudari penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Bapak Dr. Muhammad Nur Budiyanto , S.Sos., MPA selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
4. Ibu Ermanovida, S.Sos., MPA selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Dr. Nengyanti, M.Hum selaku dosen pembimbing akademik
6. Ibu Dr. Lili Erina, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa terus membimbing dalam proses penyusunan skripsi sampai selesai
7. Ibu Dra. Retno Susilowati, MM selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa terus membimbing dalam proses penyusunan skripsi sampai selesai
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fisip Unsri yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan.
9. Seluruh staff pegawai Ilmu Administrasi Publik yang telah membantu dalam mengurus administrasi selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
10. Pak Eko Sumantri dan Pak Abdi yang telah membantu dan memberikan izin penelitian di PT PLN (Persero) UIKSBS, serta seluruh staff pegawai di PT PLN (Persero) UIKSBS yang ikut membantu dalam pengambilan data penelitian.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu penulis meminta maaf serta mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juni 2022

Sheri Yosy Maser

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTARCK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Budaya Kerja.....	9
2. Unsur Nilai Budaya Kerja.....	9
3. Karakteristik Budaya Kerja.....	10
4. Fungsi Budaya Kerja.....	11
5. Dampak Pembentukan Budaya Kerja.....	13
6. Indikator Budaya Kerja.....	15
B. Teori yang digunakan.....	18
C. Penelitian Terdahulu.....	22
D. Kerangka Pemikiran.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Definisi Konsep.....	14
C. Fokus Penelitian.....	25
D. Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Informan Penelitian.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	27
H. Sistematika Penulisan.....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	30
1. Sejarah Singkat PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	30
2. Visi, Misi, dan Motto PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	32

3. Arti Lambang PT PLN (Persero)	33
4. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)	34
5. Data Kepegawaian	35
B. Analisis Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	36
1. Analisis Kebiasaan dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	36
a. Tugas Pokok dan Fungsi dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)	37
b. Disiplin Pegawai dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)	41
2. Analisis Peraturan dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	46
a. Peraturan atau Kebijakan dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)	46
b. Sanksi dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	49
3. Analisis Nilai dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	52
a. Nilai-nilai yang Dianut dalam Budaya Kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)	53
C. Hasil dan Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
1. Saran Teoritis	59
2. Saran Praktis.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	22
2. Fokus Penelitian.....	23
3. Daftar Seluruh Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) Berdasarkan Tempat Tugas Per 05 April 2019	35
4. Matriks Hasil dan Pembahasan.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kedudukan Manusia dan Budaya Kerja dalam Organisasi	14
2. Dampak Budaya Kerja Pada Pegawai	15
3. Kerangka Berpikir.....	23
4. Kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	31
5. Arti Lambang PT PLN (Persero)	33
6. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).....	34
7. Pencapaian NHPR di PLN UIKSBS 2021	39
8. Dashboard NKO UIKSBS Bulan November 2021	40
9. Lampiran Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) tentang Peraturan Disiplin Pegawai	44
10. Aplikasi Absensi PT PLN (Persero) UIKSBS	45
11. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0073/P/DIR/2020 Tentang Budaya Perusahaan	48
12. Jenis Sanksi Disiplin	51
13. Spanduk Digital AKHLAK	54
14. Core Values AKHLAK dan Pedoman Perilaku.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara	64
2. Pedoman Observasi	65
3. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	66
4. Kartu Bimbingan skripsi pembimbing I.....	67
5. Kartu Bimbingan skripsi pembimbing II.....	68
6. Lembar Revisi Sempro	69
7. Surat Penelitian.....	70
8. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No.SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (<i>Core Values</i>) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.....	71
9. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0073.P/DIR/2020 Tentang Budaya Perusahaan.....	74
10. Lampiran Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) tentang Peraturan Disiplin Pegawai.....	89
11. Dokumentasi wawancara dengan informan.....	122

DAFTAR SINGKATAN

BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CSR	: Corporate Social Responsibility
ISDA	: Indonesia Sustainable Development Goals Award
KPI	: Key Performance Indicator
NKO	: Nilai Kinerja Organisasi
NPHR	: Net Plant Heat Rate
PLN	: Perusahaan Listrik Negara
SDG's	: Sustainable Development Goals
SDM	: Sumber Daya Manusia
UIKSBS	: Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan
WFH	: Work From Home

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi harus melibatkan unsur-unsur penting diantaranya unsur Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah unsur yang paling utama yang harus diperhatikan oleh seluruh organisasi, karena sumber daya manusia adalah pelaku, dalam mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu kunci keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus menunjukkan performa kerja sumber daya manusia yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal faktor eksternal. Faktor internal yang ada di karyawan berupa sifat dan kemampuan seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan.

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan bagian dari budaya organisasi atau budaya perusahaan. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi. Budaya organisasi terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi harusnya mempunyai identitas budaya dimana di dalamnya terdapat budaya kerja. Budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi dengan organisasi lain pasti berbeda berdasarkan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawainya masing-masing. Budaya kerja dalam suatu organisasi menunjukkan bagaimana nilai-

nilai organisasi dipelajari dan diterapkan sehingga berdampak dalam kehidupan organisasi berupa proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja telah lama dikenal manusia, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berasal dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut berasal dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi pedoman perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai itu dinamakan dengan Budaya Kerja.

Menurut Triguno (2018 : 03) mendefinisikan bahwa budaya kerja yaitu:

“Suatu filsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Unsur dasar budaya kerja adalah rantai proses, dimana setiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya.”

Menuru Ndraha (2010: 47) budaya kerja merupakan sekelompok pikiran mendasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Adapun unsur-unsur budaya kerja, yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaannya, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, bertanggung jawab, cermat, teliti, terdapat kemauan untuk mempelajari tugas dan kewajibannya dan suka membantu sesama pegawai..

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan perusahaan yang dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh pemerintah dan pemerintah memiliki kontrol di dalamnya. Pada peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No.SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara supaya setiap SDM BUMN mengetahui, mengimplementasikan, dan menginternalisasikan

Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara secara sungguh-sungguh, konsisten, dan konsekuen, sehingga menciptakan sikap dan perilaku dan membentuk budaya kerja Badan Usaha Milik Negara yang seimbang dengan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) tersebut. Setiap Badan Usaha Milik Negara wajib menerapkan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara menjadi Budaya Perusahaan (*Corporate Culture*) dan menjadi dasar pembentukan karakter sumber daya manusia di lingkungan BUMN, Anak Perusahaan, serta Perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi.

Adapun isi dari Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara :

1. Amanah

Definisi: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

Panduan perilaku:

- a. Memenuhi janji dan komitmen.
- b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

2. Kompeten

Definisi: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Panduan perilaku:

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b. Membantu orang lain belajar.
- c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

3. Harmonis

Definisi: Saling peduli dan menghargai perbedaan.

Panduan perilaku:

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- b. Suka menolong orang lain.
- c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

4. Loyal

Definisi: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

Panduan perilaku:

- a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.
- b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- c. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

5. Adaptif

Definisi: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Panduan perilaku:

- a. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
- b. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- c. Bertindak proaktif.

6. Kolaboratif

Definisi: Membangun kerja sama yang sinergis.

Panduan perilaku:

- a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
- b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
- c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN yang dijadikan sebagai penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum. Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah perusahaan milik negara yang ditujukan untuk melayani masyarakat. PT PLN (Persero) menetapkan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) AKHLAK (Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif) sebagai tata nilai perusahaan melalui Peraturan Direksi Nomor 0073.P/DIR/2020 tentang Budaya Perusahaan berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh BUMN. Adapun Visi, Misi dan Motto yang dimiliki PT PLN (Persero) yaitu :

1. Visi : Menjadi perusahaan pembangkit terkemuka se Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.
2. Misi :
 - a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
 - b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
 - d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
3. Motto : Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) berfungsi dalam meningkatkan efektivitas dan mengantisipasi perkembangan sistem penyaluran ketenagalistrikan Se-Sumatera, sebagai upaya peningkatan pelayanan, mutu, dan keandalan tenaga Listrik di Sumatera supaya pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan

kepentingan *stakeholder* serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Terdapat beberapa pencapaian di PT PLN (Persero) diantaranya :

1. PT PLN (Persero) berhasil meraih dua penghargaan dalam dalam ajang TOP CSR Awards 2020 yang diselenggarakan Majalah Top Business, yakni kategori Top CSR Award 2020 Star 5 dan TOP Leader on CSR (*Corporate Social Responsibility*) Commitment 2020.
2. PT PLN (Persero) UPDK Jambi meraih penghargaan Zero Accident dan Penerapan Protokol Covid-19 dari Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan juga penghargaan Penerapan Protokol Covid-19 di tempat kerja dari Gubernur Jambi.
3. PT PLN (Persero) UIKSB meraih penghargaan Platinum di ajang ISDA (*Indonesian Sustainable Development Goals Award*) 2021 atas kontribusi dalam pencapaian SDG's (*Sustainable Development Goals*) dengan Program Revitalisasi Terumbu Karang PLTU Sebalang yang elenggarakan oleh Corporate Forum for CSR Development (CFCD) bersama Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN/Bappenas).
4. PT PLN (Persero) meraih penghargaan pada gelaran perdana Renewable Energy Markets Asia Awards 2021. Keberhasilan ini diraih atas upaya PLN dalam membangun pasar atau menunjukkan kepemimpinan dalam pengadaan energi hijau di Asia melalui Renewable Energy Certificate (REC).

Pencapaian-pencapaian yang ada di PT PLN (Persero) tentunya didukung oleh adanya budaya kerja yang baik sehingga menjadi faktor pendorong kinerja. Oleh karena itu penelitian ini mencoba menganalisis budaya kerja yang ada di PT PLN (Persero) UIKSBS. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui budaya kerja

dan dampaknya terhadap organisasi. Berdasarkan latar belakang yang disajikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian berdasarkan judul : “Analisis Budaya Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS)”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa budaya kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS) ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Mendeskripsikan budaya kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu Administrasi Publik terutama tentang organisasi yaitu budaya kerja dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Memberi gambaran mengenai budaya kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (UIKSBS).

- b. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy.J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Rohmat. 2004. *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2002. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : PT Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Triguno, Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Triguno. 2018. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2010. *Peran Budaya Organisasi dalam Keberhasilan Perusahaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, N.H. 2008. *Tugas dan Fungsi Pegawai*. Jakarta: PT Rajawali

Skripsi dan Jurnal

- Amantha, Goestyari Kurnia. 2016. *Analisis Budaya Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung)*. Skripsi diterbitkan. Lampung : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
- Herliany. 2008. *Analisis Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima (Pkl) Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi, (Online), Vol. 5, No. 4, (<http://jia.stialanbandung.ac.id>, diakses 28 Februari 2020).
- Hutahaean, Nova Inrianti. 2017. *Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun*. Skripsi diterbitkan. Jambi : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jambi.
- Nurhafiza. 2020. *Analisis Budaya Kerja Pegawai Kantor Camat Sungai Apit di Kabupaten Siak*. Skripsi diterbitkan. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Peraturan

- Lampiran Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) nomor 140-1.P.J/040/DIR/2010 dan nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 tentang *Peraturan Disiplin Pegawai*
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0073.P/DIR/2020 Tentang *Budaya Perusahaan*.
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor: SE-7/MBU/07/2020 Tentang *Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara*.
- Prayogo, Didik. 2019. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Indonesia Perwakilan Provinsi Jambi*. Skripsi diterbitkan. Jambi : Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.