

Implementation of Work Culture to Improve Employee Performance at PT. PLN (Persero) UIP Sumbagteng in Pekanbaru, Riau

Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Uip Sumbagteng di Pekanbaru Riau

Muhammad Renaldo¹, Sehani^{*2}

^{1,2}Program Studi D3 Manajemen Perusahaan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine how the implementation of work culture improves employee performance and identify obstacles faced by PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng in Pekanbaru, Riau. The implemented work culture is based on the AKHLAK values (Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative) as work guidelines for all employees. This study shows that the implementation of the AKHLAK work culture contributes positively to improving discipline, responsibility, team collaboration, and employee performance. However, there are obstacles such as resistance from senior employees to digitalization, inconsistency in the implementation of SOPs between units, and minimal feedback from leaders. The company is advised to strengthen the socialization of work culture values, increase technology training, and improve communication systems and performance assessments.

Keywords: Work Culture, Moral Values, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng di Pekanbaru Riau. Budaya kerja yang diterapkan berbasis nilai-nilai AKHLAK (Amanah, kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai pedoman kerja bagi seluruh pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja AKHLAK berkontribusi positif terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, kolaborasi tim, dan kinerja pegawai. Namun, terdapat hambatan seperti resistensi dari pegawai senior terhadap digitalisasi, ketidakkonsistenan penerapan SOP antarunit, dan minimnya feedback dari pemimpin. perusahaan disarankan untuk memperkuat sosialisasi nilai budaya kerja, meningkatkan pelatihan teknologi, dan memperbaiki sistem komunikasi dan penilaian kinerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Nilai AKHLAK, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pada era Organisasi sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya Perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak melakukan suatu perubahan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi.

Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi harus melibatkan unsur-unsur penting diantaranya unsur-unsur penting diantaranya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM

adalah unsur yang paling utama yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia adalah pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu kunci keberhasilan bagi Perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Dalam mencapai tujuan Perusahaan maka Perusahaan harus menunjukkan performa kerja sumber daya manusia yang baik, untuk itu Perusahaan perlu dalam memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang ada pada karyawan berupa sifat dan kemampuan seseorang, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan Perusahaan tergantung pada kemampuan karyawannya.

Peran Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi karena diharapkan dapat mendorong peningkatan bagi kinerja karyawan. Untuk itu, sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dalam menyelesaikan setiap tugas. Keterampilan yang kuat dapat berdampak pada peningkatan performa kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan besar dalam menentukan kemajuan atau perkembangan organisasi dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi keberhasilan suatu Perusahaan. Semakin baik pula hasil kerja dan akan mempengaruhi Tingkat kesuksesan suatu Perusahaan itu sendiri dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil yang berkualitas adalah harapan bagi Perusahaan tersebut.

Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan budaya kerja yang baik. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan kerja sama dengan karyawan, maka akan tercapainya hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja adalah kumpulan pola perilaku yang secara menyeluruh melekat pada setiap individu dalam suatu organisasi. Membentuk budaya kerja berarti mengembangkan dan menjaga aspek-aspek positif yang sudah ada, sekaligus membiasakan pola perilaku tertentu agar terciptanya tatanan baru yang lebih baik. Budaya kerja dengan organisasi berbeda karena pola perilaku dan nilai-nilai yang dianut oleh individu dalam organisasi tersebut tidaklah sama. Budaya kerja terbentuk secara positif, hal ini akan memberikan manfaat besar, karena setiap anggota organisasi akan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masukan, hingga kritik membangun demi kemajuan Bersama.

Menurut (Komariyah & Laelawati, 2023) mengambil kutipan dari (Schein, 2010) mengatakan bahwa budaya kerja sebagai kumpulan nilai, norma dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara berinteraksi diantara mereka dengan pihak luar organisasi. budaya kerja juga dapat diartikan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan sebagai pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. kemudian tercermin sikap menjadi perilaku,

kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tidakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. jadi budaya mengandung sesuatu yang dapat dikatakan sebagai pedoman dalam suatu perusahaan.

Menurut Moeljono (2005:2) Budaya kerja umumnya merupakan suatu pernyataan yang bersifat filosofis dan memiliki peran sebagai pedoman yang mengikat bagi para karyawan karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai aturan dan ketentuan perusahaan, baik secara individu maupun dalam kelompok, setiap orang tidak akan lepas diri dari budaya yang berkembang di lingkungan perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2005), mengutip dari Edgar, mengatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menghadapi tantangan eksternal serta membangun integrasi internal.

Budaya kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. budaya kerja mencerminkan pola kerja yang berkualitas, berlandaskan nilai-nilai bermakna, serta mampu mendorong motivasi dan inspirasi dalam bekerja, juga berkontribusi dalam membentuk sikap dan perilaku individu guna meningkatkan produktivitas. Menurut Nawawi (2003), pembentukan budaya kerja organisasi sangat ditentukan oleh figure pemimpin, karena perilaku pemimpin akan menjadi contoh yang diikuti oleh anggota organisasi lainnya.

Jika Penerapan budaya kerja tidak dilakukan, maka akan berdampak pada: (1) Penurunan Produktivitas. Tanpa budaya kerja yang positif, pegawai cenderung bekerja tanpa motivasi dan arah yang jelas. Ketidakteraturan dalam menjalankan tugas, minimnya kerja sama tim, dan rendahnya tanggung jawab akan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja. (2) Meningkatnya Konflik Internal. Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman etika dan perilaku dalam hubungan antarpegawai. Jika tidak diterapkan, komunikasi yang buruk dan ego sektoral akan lebih mudah muncul, memicu konflik personal maupun antar departemen. (3) Tingginya Angka Turnover Karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat, tidak terarah, dan tidak memberi penghargaan terhadap kontribusi individu akan membuat karyawan tidak nyaman dan memilih untuk keluar dari perusahaan. (4) Kesulitan Beradaptasi. Perusahaan tidak memiliki budaya kerja adaptif akan kesulitan menghadapi perubahan eksternal seperti perkembangan teknologi, tuntutan pelanggan, atau perubahan kebijakan. (5) Reputasi Perusahaan Memburuk. Citra perusahaan sangat dipenuhi oleh perilaku pegawainya. Tanpa penerapan budaya kerja, pegawai cenderung bersikap tidak profesional yang dapat menurunkan kepercayaan publik dan mitra kerja terhadap perusahaan. (6) Kesehatan Mental Karyawan Terganggu. Lingkungan kerja yang tidak mendukung secara moral dan emosional dapat menimbulkan tekanan psikologis, stress, tidak dihargai, dan kelelahan mental. (7) Hilangnya Inovasi. Budaya kerja yang tidak menumbuhkan semangat berpikir kritis dan terbuka akan mematikan potensi ide-ide baru. Tanpa ruang inovasi, perusahaan menjadi stagnan dan sulit bersaing di tengah dinamika industri. (8) Tidak Tercapainya Tujuan Perusahaan. Budaya kerja adalah fondasi yang mengarahkan perilaku pegawai ke tujuan organisasi. Tanpa penerapannya, Koordinasi dan keselarasan kerja antarbagian menjadi lemah, sehingga visi dan misi perusahaan sulit dicapai secara efektif.

PT PLN (Persero) UIP sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan budaya kerja yang produktif, profesional, dan berintegritas. budaya kerja di PLN dibentuk untuk mendorong seluruh pegawai agar mampu memberikan yang terbaik kepada masyarakat. dengan adanya budaya kerja yang diterapkan pada PT PLN mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

PT PLN (Persero) UIP Sumbangteng adalah perusahaan yang mampu membangun sebuah lingkungan dimana perbedaan, ide-ide, kreativitas, komunikasi dan inovasi dikembangkan. di samping itu, perusahaan juga memiliki pegawai-pegawai yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tim, organisasi dan perusahaannya. PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng perusahaan yang melakukan perpindahan karyawannya dari satu posisi, devisi, atau ke lokasi lain dalam perusahaan yang sama. dalam hal ini agar memberikan kesempatan untuk beradaptasi, mempelajari keterampilan baru, atau mengambil tanggung jawab yang berbeda.

Prinsip penempatan kerja atau mutase harus mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku, khususnya pada pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa mutase atau penempatan tenaga kerja ke lokasi atau jabatan lain harus dilakukan dengan mempertimbangkan hak dan kepentingan pekerja secara adil dan profesional. PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru membawahi 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP), diantaranya yaitu UPP Jaringan Riau dan Kepulauan Riau, UPP Jaringan Sumatra Barat, serta UPP Jaringan Jambi. Adapun dibawah ini merupakan data jumlah pegawai yang ada pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru, serta 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) yang dibawahinya.

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai PT PLN (Perseo) UIP Sumbagteng dan 3 Unit Pelaksana Proyek (UPP) membawahinya

Nama PT PLN (Persero) Pekanbaru	Jumlah Pegawai
UIP Sumbagteng	112
UPP Sumatra Bagian Tengah 1	32
UPP Sumatra Bagian Tengah 2	31
UPP Sumatra Bagian Tengah 3	28
Total	203

Sumber: PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Tahun 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas, dapat diamati bahwa PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng dan 3 Unit Proyek Pelaksana (UPP) yang dibawah koordinasinya memiliki jumlah pegawai yang secara total sebanyak 203 pegawai, diantaranya UIP Sumbagteng sebanyak 112 orang pegawai, UPP Sumatra Bagian Tengah 1 memiliki 32 Pegawai, UPP Sumatra Bagian Tengah 2 sebanyak 31 Pegawai, dan UPP Sumatra Bagian Tengah 3 memiliki 28 Pegawai. Dalam hal ini Mencerminkan bahwa Sumber Daya Manusia yang tersebar di masing-masing unit kerja dalam rangka mendukung Pelaksanaan Proyek Pembangunan Kelitrikan di wilayah Sumatra Bagian Tengah

METODE

Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data yang akan digunakan oleh penulis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diikumpulkan secara langsung oleh peneliti dan diolah kembali menjadi informasi yang terstruktur sehingga mudah untuk dipahami oleh pengguna informasi. Oleh karena itu mendapatkan informai melalui wawancara langsung dengan narasumber. Data Sekunder merupakan sebuah data yang dapat diperoleh dari studi perpustakaan, buku-buku, arsip, dan catatan penting lainnya yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan di teliti. dalam hal ini penulis mendapatkan data dari perusahaan secara langsung seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan dan lain sebagainya.

Sumber Data

Adapun data yang dipakai oleh penulis adalah observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung kelapangan, untuk memperoleh informasi dan data pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng. Selanjutnya wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng.

Analisis Data

Analisis Data merupakan proses penting dalam penelitian yang dilakukan setelah seruluh informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan yang telah terkumpul secara lengkap. oleh sebab itu peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menjelaskan atau menggambarkan yang menyeluruh yang dapat disajikan dengan kata-kata untuk memperoleh suatu kesimpulan kemudian menganalisa berdasarkan teori yang digunakan dalam memecahkan permasalahan.

Lokasi dan waktu Penulisan

Lokasi yang peneliti lakukan yaitu pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng, Jl. Purwodadi No. 150a Sidomulyo Barat, Kecamatan Tmapan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Kode pos (28289).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng

Budaya kerja merupakan falsafah yang berisi nilai-nilai membentuk sikap, kebiasaan, dan dorongan dalam lingkungan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda, karena perbedaan dalam landasan berpikir serta perilaku yang ditunjukkan oleh anggotanya. Budaya kerja merupakan hasil pengolahan dari nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia, yang kemudian dikembangkan menjadi nilai-nilai baru sebagai landasan sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi berbagai tantangan. Budaya kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan perlu diupayakan secara konsisten melalui proses yang terarah, melibatkan seluruh Sumber Daya Manusia serta memerlukan waktu yang

panjang, karena proses perubahan dari nilai lama ke nilai baru membutuhkan adaptasi berkelanjutan serta upaya perbaikan secara terus-menerus.

Dalam buku *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara* (2002), dijelaskan bahwa budaya kerja mencakup beberapa makna penting, yaitu (1) Budaya Kerja mencerminkan Kumpulan nilai, sikap, perilaku, serta hasil cipta dan karya manusia, termasuk system kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakan dalam lingkungan organisasi. (2) Budaya memiliki keterkaitan erat dengan cara seseorang memaknai nilai-nilai dan lingkungannya, yang kemudian membentuk pandangan hidup dan mempengaruhi sikap serta perilaku dalam bekerja. (3) Budaya terbentuk dari pengalaman hidup, kebiasaan yang terus dilakukan, serta proses seleksi terhadap norma-norma sosial, baik yang diterima maupun ditolak dalam berinteraksi dan menempatkan diri dalam lingkungan kerja. (4) Proses pembentukan budaya melibatkan hubungan timbal balik dan saling ketergantungan, baik dalam aspek social maupun lingkungan sosial di tempat kerja.

Menurut Rivaldo (2022) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Hasil kerja tersebut harus dicapai sesuai dengan batasan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditentukan. setiap pegawai diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara optimal demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam era globalisasi saat ini, umat islam menghadapi tantangan budaya kerja yang semakin luas. Banyak perusahaan yang mulai mengambil nilai-nilai budaya asing karena dianggap lebih maju dan berkembang. Namun, tidak semua unsur budaya asing bersifat negative atau positif secara mutlak. selama nilai-nilai tersebut tidak bertentangan dengan ajaran islam, maka boleh untuk diterapkan. nilai-nilai seperti ini menghargai waktu dan menepati janji sering dianggap sebagai budaya luar, padahal prinsip tersebut merupakan bagian dari ajaran islam yang telah lama diajarkan (Hafidhuddin, 2003).

Dalam buku *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama* (2009), terdapat bahwa sejumlah nilai ajaran islam yang berkaitan erat dengan pembentukan budaya kerja. Salah satunya adalah kerja keras dan semangat untuk saling bekerja sama. Budaya kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya. penerapan budaya kerja melalui SOP (Standars Operating Procedure) melalui AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). hal ini memastikan individu bekerja dengan standar profesionalisme tinggi (hasil wawancara dari bapak hengki).

Adapun Akhlak terdiri dari (1) Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan, (2) Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapasitas, (3) Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, (4) Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, (5) Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, (6) Kolaboratif yaitu membangun kerja keras yang sinergi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja dalam menghadapi tantangan masa depan melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme kerja. Dalam hal ini budaya kerja yang

berbasis SOP proyek pembangunan infrastruktur kelistrikan. Karyawan yang menerapkan budaya kerja disiplin dan kolaboratif lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga mempercepat menyelesaikan proyek transmisi dan distribusi listrik di wilayah Sumatra Bagian Tengah.

Adapun maksud dari penerapan AKHLAK dari PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru yaitu:

Amanah, berarti memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Pegawai PLN dituntut untuk bekerja secara profesional dan tidak menyalahgunakan wewenang. Penerapannya, Tidak melakukan korupsi atau manipulasi data proyek dan Menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kualitas yang ditetapkan.

Kompeten, berarti terus belajar dan mengembangkan kapasitas, setiap pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang memadai dan terus meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Penerapannya, Mengikuti pelatihan internal dan eksternal PLN dan memahami teknologi kelistrikan dan system kerja terbaru.

Harmonis, berarti saling peduli dan menghargai perbedaan antar pegawai tanpa memandang suku, agama, jabatan, atau latar belakang. Penerapannya, bekerja sama dalam tim tanpa konflik personal, Menghormati pendapat rekan kerja dalam rapat dan menunjukkan empati saat rekan menghadapi kesulitan.

Loyal, berarti berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Penerapannya, Menjaga citra perusahaan saat melayani masyarakat, bekerja maksimal meskipun dalam tekanan atau risiko dan tidak membawa agenda pribadi ke dalam tugas perusahaan.

Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Penerapannya, Menguasai system digital PLN seperti Aplikasi SIPROGRES atau ERP, Bersedia pindah lokasi kerja untuk mendukung proyek strategis dan menciptakan solusi teknis yang efisien dan ramah lingkungan.

Kolaboratif, berarti membangun kerja keras dan sinergi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Penerapannya yaitu berkoordinasi anatar devisi teknik, keuangan, dan SDM dalam pelaksanaan proyek, Melibatkan mitra kerja dalam diskusi terbuka dan profesional dan mengutamakan hasil bersama disbanding pencapaian individu.

Cara PT PLN (Persero) dalam Meningkatkan Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan bentuk komitmen organisasi yang menyeluruh dalam membangun proses dan hasil yang lebih optimal. Peningkatan kualitas kerja tersebut diharapkan muncul dari perilaku positif setiap individu yang terlibat dalam lingkungan organisasi.

Budaya kerja dalam setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini muncul karena setiap individu membawa nilai, sikap, dan perilaku kerja yang tidak selalu sama. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan mendorong kolaborasi melalui masukan, kritik, dan pendapat yang membangun demi kemajuan organisasi, termasuk dalam lingkungan pendidikan. sebaliknya, budaya kerja dapat berdampak negative jika perbedaan pandangan tidak dikelola dengan

baik, karena setiap individu memiliki kemampuan, cara berpikir, dan keahlian yang beragam (Mangkunegara, 2005).

Untuk melakukan perbaikan terhadap budaya kerja yang positif memerlukan proses yang berlangsung dalam waktu jangka panjang. Perubahan tersebut harus dimulai dari pembenahan sikap serta perilaku para pemimpin sebagai teladan dalam organisasi. Kesadaran pemimpin yang ditunjuk memiliki peranan penting dalam membentuk budaya kerja, karena kedekatan dan pola hubungan antara atasan dengan bawahan sangat menentukan arah dan karakter kerja yang diterapkan dalam suatu unit atau organisasi.

Menurut Robbins (2006), terdapat indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah (1) Kualitas kerja, kualitas kerja dinilai dari tingkat kesempurnaan hasil tugas yang dikerjakan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan. (2) Kuantitas kerja, mencerminkan jumlah hasil kerja yang dicapai, diukur dalam satuan unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. (4) Efektivitas, kemampuan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia seperti tenaga kerja, dana, dan bahan baku untuk menghasilkan yang terbaik. (5) Komitmen, menunjukkan sejauh mana pegawai menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara penuh terhadap organisasi.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, PT PLN (Persero) secara aktif mengembangkan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawainya. Pemimpin dijadikan teladan dalam menerapkan budaya kerja, namun ada kendala seperti kurangnya feedback dan ketidakkonsistenan antar unit. Strategi pengembangan (SDM) Sumber daya manusia oleh PT PLN (Persero) adalah disediakan pelatihan teknis dan non-teknis rutin, termasuk system digital dan internalisasi nilai akhlak. Berikut adalah beberapa yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) dalam meningkatkan budaya kerja dan kinerja pegawainya:

Pertama, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT PLN (Persero) secara rutin menyelenggarakan pelatihan teknis dan non-teknis untuk meningkatkan kompetensi pegawainya yang bertujuan mengembangkan soft skill serta memperkuat karakter kerja pegawai sesuai nilai akhlak.

Kedua, Penerapan Sistem Penilaian Kinerja. Dalam hal ini untuk mendorong kinerja yang objektif dan terukur, PT PLN (Persero) menerapkan system Key performance Indicator (KPI). Penilaian ini tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai perusahaan.

Ketiga, Budaya Kerja berbasis Akhlak. PT PLN (Persero) menginternalisasi nilai Akhlak ke dalam setiap aktivitas kerja, mulai dari pertemuan rutin, pelatihan, hingga kegiatan sosial perusahaan.

Keempat, Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terbuka, PT PLN (Persero) mendorong komunikasi dua arah antar pemimpin dan pegawai.

Kelima, Penghargaan dan Apresiasi Pegawai. PT PLN (Persero) memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik, atau kontribusi di

atas rata-rata. hal ini memotivasi pegawai untuk terus berkinerja tinggi dan memperkuat semangat kerja tim.

Keenam, Peningkatan Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja. Fasilitas kerja yang nyaman, jaminan kesehatan, program keseimbangan kerja dan kehidupan, serta kegiatan rekreasi perusahaan turut memperkuat semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Dalam hal ini bahwa PT PLN (Persero) punya cara dalam meningkatkan budaya kerja dan kinerja pegawainya melalui nilai Akhlak, PT PLN (Persero) membentuk sikap kerja pegawai yang jujur, kompeten, bisa bekerja sama, dan siap menghadapi perubahan. adanya system penilaian kinerja dan pemberian penghargaan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. hal ini bertujuan agar lingkungan kerja kerja semakin positif dan hasil kerja pegawai terus meningkat.

Pegawai yang menerapkan budaya kerja AKHLAK menunjukkan peningkatan kinerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam proyek pembangunan kelistrikan. Indikator Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) adalah Tercapainya target proyek sesuai mutu dan spesifikasi teknis, system pelaporan progress proyek, menyelesaikan pekerjaan infrastuktur kelistrikan sesuai tenggat waktu proyek, keikutsertaan dalam pelatihan dan kemampuan adaptasi teknologi.

Kendala atau Hambatan dalam Membangun Budaya Kerja yang baik pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng

Menurut Triguno (2001), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya budaya kerja dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah: (1) Perilaku pemimpin menjadi faktor kunci, karena sikap dan tindakan nyata dari pemimpin akan dijadikan teladan oleh pegawai lainnya. (2) Proses seleksi tenaga kerja juga memiliki peranan, dimana menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai akan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap organisasi. (3) Budaya organisasi telah terbentuk dan berkembang sejak lama dan turut membentuk karakter kerja para anggotanya. (4) Pengaruh budaya eksternal menjadi faktor penentu, karena organisasi tidak dapat sepenuhnya terlepas dari nilai-nilai sosial disekitarnya. (5) Organisasi perlu merumuskan misi secara jelas, agar setiap pegawai memahami tugas dan peran yang harus dijalankan. (6) Keteladanan pemimpin dalam menunjukkan semangat dan etos kerja menjadi aspek penting dalam menanamkan budaya kerja positif.

Dalam hal ini pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang berlandaskan prinsip dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan secara tepat. Melalui budaya kerja yang baik, pemimpin juga berperan sebagai teladan dalam menanggapi ketidakpatuhan kerja. Dalam membangun budaya kerja yang baik, PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng tentu menghadapi beberapa kendala dan hambatan, Walaupun nilai-nilai budaya kerja sudah ditanamkan dan disosialisasikan.

Beberapa hambatan dalam membangun budaya kerja di PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru yang perlu diatasi antara lain: (1) Resistensi terhadap perubahan dalam stuktur organisasi, Implementasi digitalisasi pengelolaan proyek masih menghadapi kendala sebagian pegawai senior kurang familiar dengan

teknologi baru, seperti penggunaan Enterprise Asset Management (EAM) untuk monitoring asset kelitrikan. (2) Ketidakkonsistenan dalam penerapan SOP, Adanya perbedaan standar kerja antar unit menyebabkan ketidakseimbangan dalam penerapan budaya kerja. (3) Minimnya feedback dari pemimpin, Dalam beberapa kasus, pegawai lapangan tidak mendapatkan umpan balik yang cukup terkait evaluasi kinerja mereka, sehingga kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja. Kendala dan hambatan dalam penerapan budaya kerja pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru Pegawai senior mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan system digital terbaru *Enterprise Asset Management (EAM)* atau aplikasi SIPROGRES.

PENUTUP

Penerapan Budaya kerja yang diterapkan mengacu pada nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penerapan nilai-nilai tersebut berdampak positif terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, serta semangat kerja pegawai. Pegawai yang memahami dan menjalankan budaya kerja dengan baik, cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja.

kendala dan hambatan pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru terutama dari pegawai senior yang belum terbiasa dengan teknologi digital baru, ketidakkonsistenan penerapan SOP yang menyebabkan standar kerja tidak merata dan menimbulkan ketidaklarasan dalam budaya kerja, adapun kurangnya feedback dari pemimpin yang membuat pegawai terutama di lapangan tidak memiliki acuan dan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagteng Pekanbaru, Maka penulis memberikan beberapa saran yaitu (1) Meningkatkan Sosialisasi Budaya Kerja Akhlak, Hal ini penting agar semua pegawai memiliki pemahaman yang sama dan mampu menerapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. (2) Memberikan Teladan dan Arahan dari Pemimpin menjadi contoh yang baik dalam menerapkan budaya kerja yang positif. (3) Penguatan Komunikasi Antarunit, Perusahaan sebaiknya memperkuat system komunikasi antarunit kerja, agar koordinasi lebih lancar dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. (4) Peningkatan pelatihan Teknologi Digital, Mengingat adanya kendala penggunaan system baru, perusahaan perlu memberikan pelatihan terutama kepada pegawai senior agar lebih mudah beradaptasi dan berkembang.

REFERENSI

- Moejono. (2005). *Budaya Organisasi dan Pengembangan Kinerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, Erlina. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jayabaya University Press.
- Hasibuan, M.S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (2002). *Pedoman Pengembangan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta. LAN- RI

- Mangkunegara, A.A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nawati, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Triguno. (2001). *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Produktivitas*. Jakarta. Golden Terayon Press.
- Rivaldo. (2002). *Manajemen Kinerja Pegawai dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*. Jakarta. Gema Insani.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dapartemen Agama, (2009). *Pengembangan Budaya Kerja Dapartemen Agama*. Jakarta. Inspektorat Jendral Dapartemen Agama RI.