



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**PROGRAM DAN KEGIATAN
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA
PADA PT PERTAMINA POWER INDONESIA**



**PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2024



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Raihan Ramadhan
 NIM : 2105311106
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Judul Laporan Tugas Akhir : Program dan kegiatan Pengembangan Budaya Kerja Pada PT Pertamina Power Indonesia

Depok, 14 Agustus 2024

Pembimbing I

Dra., Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M.
NIP.196405071992012001

Pembimbing II

Risva Zahrotul Firdaus, M.Si.
NIP. 198609082020122006

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Niaga



Dr. Dra. Iis Mariam., M.Si
NIP.196501311989032001



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Raihan Ramadhan
 NIM : 2105311106
 Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
 Judul Laporan Tugas Akhir : Program dan kegiatan Pengembangan Budaya Kerja Pada PT Pertamina Power Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 14 Agustus 2024
 Waktu : 10.30 – 11.30

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dra., Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M.
 NIP. 196405071992012001
 Penguji I : Dr., M. Ikhsan, M.Si.
 NIP. 1963 09131988031002
 Penguji II : Dra., Mawarta Onida Sinaga, M.Si.
 NIP. 196203061990032001

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

Hak Cipta :
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Program dan Kegiatan Pengembangan Budaya Kerja Pada PT Pertamina Power Indonesia”. Tugas akhir ini disusun sebagai persyaratan kelulusan pada Program Studi Administrasi Bisnis Diploma III Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Atas segala bantuan dan bimbingannya, penulis berterima kasih kepada:

1. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M., selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga
3. Taufik Akbar SE., M.SM., selaku Koordinator Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta.
4. Dra. Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M., selaku Dosen Pembimbing Pertama atas materi Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu dalam memberikan masukan, dukungan, dan arahan kepada penulis.
5. Risya Zahrotul Firdaus, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Teknik Penulisan yang meluangkan waktu untuk memberikan masukan, arahan, dukungan, dan membantu dalam merevisi setiap bab dalam penulisan Tugas Akhir ini, sehingga laporan ini dapat diselesaikan tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Administrasi Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan di Politeknik Negeri Jakarta.
7. Ibu Yusivadhethi Norman dan Bapak Raden Rully Wicaksono selaku Pembimbing Praktek Kerja Lapangan pada Bagian Human Capital di PT Pertamina Power Indonesia yang telah membantu, mempercayakan penulis dan memberikan pengarahan kepada penulis selama masa pelaksanaan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) berlangsung.
8. Ayahanda Depy Hasbiansyah dan Ibunda Dian Mardiana orang tua penulis, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, nasehat,

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

semangat dan doa untuk kesuksesan penulis dalam menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini.

9. Sahabat Kampus yang bernama Bryan, Gasim, Alfi, Andika, Arum, Sabrina, Salwa, Zahra, Jasmine, Rina, Eris dan seluruh teman-teman seperjuangan pada Program Studi Administrasi Bisnis Angkatan Tahun 2021, khususnya teman-teman dari kelas AB6D yang telah memberikan banyak pengalaman, arahan, masukan, dan pembelajaran bagi penulis selama kuliah di Politeknik Negeri Jakarta.

Depok, 14 Agustus 2024

Raihan Ramadhan





DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup	3
1.3 Tujuan Penulisan.....	3
1.4 Manfaat Penulisan	3
1.5 Metode Pengumpulan Data.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Definisi Program Kerja	5
2.2 Jenis Program Kerja.....	5
2.3 Definisi Pengembangan.....	6
2.4 Manfaat Pengembangan.....	7
2.5 Definisi Budaya Kerja.....	8
2.6 Tujuan Budaya Kerja.....	8
2.7 Manfaat Budaya Kerja	8
2.8 Aspek Budaya Kerja.....	9
2.9 Fungsi Budaya Kerja.....	9
2.10 Kendala Budaya Kerja	10
BAB III GAMBARAN PERUSAHAAN	11
3.1 Sejarah Perusahaan.....	11

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.2	Visi Dan Misi Perusahaan	12
3.2.1	Visi Perusahaan	12
3.2.2	Misi Perusahaan	12
3.3	Logo Dan Makna Perusahaan	12
3.4	Struktur Organisasi.....	13
3.5	Kegiatan Usaha dan Produk atau Jasa yang Dihasilkan.....	14
3.6	Budaya Kerja Perusahaan.....	16
BAB IV PEMBAHASAN.....		18
4.1	Program budaya kerja Living Core Values dan Ngopi BerAKHLAK dalam mengembangkan budaya kerja pada PT Pertamina Power Indonesia.....	18
4.1.1	Program <i>Living Core Values</i> AKHLAK Pertamina	18
4.1.2	Program NGOPI BerAKHLAK PERTAMINA	36
4.2	Kendala yang dihadapi PT Pertamina Power Indonesia dalam menjalankan budaya kerja perusahaan.	39
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		41
5.1	Kesimpulan.....	41
5.2	Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....		43
LAMPIRAN.....		45



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Pertamina New & Renewable Energy	12
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Human Capital PT Pertamina Power Indonesia	13
Gambar 3. 3 Kegiatan Usaha dan Produk/Jasa Yang Dihasilkan.....	15
Gambar 3. 4 AKHLAK Sebagai Budaya Kerja	16
Gambar 4. 1 WEB APPS MONITORING	21





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Parameter penerapan Program Living Core Values 25





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	45
Lampiran 2 Struktur Organisasi Divisi Human Capital Secara Keseluruhan	46
Lampiran 3 Dokumentasi Bersama Direktur, Vice President, Manager, Serta Seluruh Karyawan di Divisi Human Capital.....	47
Lampiran 4 Dokumentasi Acara NGOPI BerAKHLAK.....	48





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan, sebagaimana dikatakan oleh Sedarmayanti (2017), SDM merupakan aset yang paling berharga bagi suatu organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya mengacu pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan adaptasi, kolaborasi, dan penerapan budaya kerja yang kuat. Pengembangan budaya kerja yang baik memainkan peran penting dalam membentuk identitas perusahaan, nilai-nilai, dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan. Budaya organisasi memainkan peran sentral dalam membentuk identitas, nilai-nilai, dan perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong yang memperkuat kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang unggul Mukrodi dkk (2020). Dengan demikian, keberhasilan pengembangan budaya kerja yang baik tidak hanya membentuk identitas dan nilai-nilai perusahaan, tetapi juga mendorong perilaku kolaboratif dan inovatif di antara anggotanya

Dalam konteks ini, program dan kegiatan pengembangan budaya kerja menjadi suatu upaya strategis bagi perusahaan untuk memperkuat fondasi organisasinya. Melalui program-program ini, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran kolektif akan visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap perusahaan, tak terkecuali dalam industri energi. Menurut Rangkuti (2020), dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, sumber daya manusia adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. PT Pertamina Power Indonesia, sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam sektor energi di Indonesia, mengakui pentingnya peran sumber

daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana diungkapkan oleh Suryanto (2019) dalam jurnal *Jurnal Manajemen Energi*, yang menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, PT Pertamina Power Indonesia menyadari bahwa budaya kerja yang kuat adalah kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, meningkatkan motivasi, serta membangun hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen.

Pengembangan budaya kerja yang efektif bukanlah tugas yang mudah. PT Pertamina Power Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk perubahan cepat dalam teknologi dan regulasi industri, persaingan yang ketat, serta dinamika pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan ini telah mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengimplementasikan program dan kegiatan yang dirancang untuk memperkuat dan mengembangkan budaya kerja yang positif di seluruh organisasi.

Laporan tugas akhir ini berfokus pada program dan kegiatan pengembangan budaya kerja yang dilakukan oleh PT Pertamina Power Indonesia. Judul "Program dan Kegiatan Pengembangan Budaya Kerja pada PT Pertamina Power Indonesia" dipilih karena topik ini merupakan aspek krusial dalam upaya perusahaan membangun SDM yang unggul dan mencapai tujuan strategisnya. PT Pertamina Power Indonesia memiliki dua program pengembangan budaya kerja, yaitu program Living Core Values Pertamina dan NGOPI BerAKHLAK. Program Living Core Values merupakan pedoman moral yang membimbing seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta mencerminkan budaya kerja perusahaan. Sementara itu, program NGOPI BerAKHLAK adalah seri kegiatan rutin yang menyediakan platform bagi perwira untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan mendalami nilai-nilai AKHLAK. Setiap sesi dalam program ini dirancang interaktif dengan format seperti diskusi panel, workshop, dan presentasi dari para ahli.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat dibuat Ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Program budaya kerja Living Core Values dan Ngopi BerAKHLAK dalam mengembangkan budaya kerja pada PT Pertamina Power Indonesia.
- b. Kendala yang dihadapi PT Pertamina Power Indonesia dalam menjalankan budaya kerja perusahaan.

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan uraian ruang lingkup yang sudah dijelaskan, maka dapat dibuat tujuan penulisan sebagai berikut:

- a. Menjelaskan program dan kegiatan yang dirancang untuk membangun budaya kerja pada PT Pertamina Power Indonesia.
- b. Menjelaskan hambatan yang dihadapi PT Pertamina Power Indonesia dalam menciptakan budaya perusahaan.

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menentukan manfaat penulisan sebagai berikut:

Bagi penulis, melalui penulisan ini mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya kerja di PT Pertamina Power Indonesia, termasuk program dan kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkannya. Hal ini dapat menjadi bekal berharga bagi penulis untuk mengembangkan karirnya di masa depan.

Bagi PT Pertamina Power Indonesia, melalui penulisan ini, PT Pertamina Power Indonesia dapat memperoleh masukan dan rekomendasi dari berbagai pihak terkait tentang program dan kegiatan yang dilakukan untuk membangun budaya kerja.

Penulisan ini dapat membantu para akademisi dan praktisi untuk memahami dengan lebih baik tentang program dan kegiatan pengembangan budaya kerja. Hal

ini dapat membantu mereka untuk mengembangkan teori dan praktik yang lebih efektif dalam membangun budaya kerja yang positif.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Penulisan tugas akhir ini menggunakan 2 (dua) metode dalam pengumpulan data, yaitu:

- a. Wawancara, yaitu dalam penulisan ini, penulis akan melakukan wawancara mendalam dengan mengajukan pertanyaan kepada manajer, karyawan, dan staf Human Capital yang terlibat dalam pengembangan budaya kerja di PT Pertamina Power Indonesia.
- b. Dokumentasi, dalam penulisan ini, dilakukan untuk mendapatkan data yang lengkap, seperti dokumen tentang latar belakang dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan yang berhubungan dengan program dan kegiatan pengembangan budaya kerja di PT Pertamina Power Indonesia.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis dengan judul Program dan Kegiatan Pengembangan Budaya Kerja Pada PT Pertamina Power Indonesia, penulis dapat mengambil kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Program pengembangan budaya kerja pada PT Pertamina Power Indonesia sudah cukup baik dan memiliki tujuan serta manfaat yang jelas. Fungsi dari kedua program tersebut juga telah dilaksanakan dengan cukup baik. Pada PT Pertamina Power Indonesia terdapat dua program pengembangan budaya kerja yang terdiri dari program Living Core Values Pertamina dan NGOPI BerAKHLAK. Program Living Core Values adalah pedoman moral yang membimbing seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, mencerminkan budaya kerja perusahaan. Nilai-nilai ini harus dihayati dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, mendukung visi dan misi Pertamina sebagai perusahaan energi nasional kelas dunia yang handal, efisien, dan berkelanjutan. Program NGOPI BerAKHLAK adalah program series yang dilaksanakan secara rutin yang menyediakan platform bagi perwira untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan mendalami nilai-nilai AKHLAK. Setiap sesi dirancang interaktif dengan format seperti diskusi panel, workshop, dan presentasi dari para ahli.
- b. Dalam Prosesnya terdapat beberapa kendala yang dihadapi PT Pertamina Power Indonesia dalam menjalankan budaya kerja perusahaan. Kendala yang ditemukan yaitu: kurangnya pemahaman perwira tentang program, ketidakpuasan terhadap tenggat waktu dalam pengiriman laporan bulanan, kesulitan dalam penilaian dan monitoring, kurangnya focus peserta selama acara, dan kesulitan menyesuaikan

waktu yang tepat dengan jadwal direksi. Namun bukan berarti kendala tersebut tidak bisa diatasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran untuk PT Pertamina Power Indonesia dalam program dan kegiatan pengembangan budaya kerja:

- a. Peningkatan Pemahaman Program: Menyelenggarakan sesi pelatihan dan sosialisasi intensif tentang program Living Core Values AKHLAK kepada seluruh perwira, serta membuat panduan yang jelas dan mudah dipahami mengenai tata cara pengunggahan bukti sesuai dengan ketentuan. Selain itu, untuk meningkatkan kepatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diterapkan sistem pengingat otomatis dan penalti bagi tim yang tidak memenuhi tenggat waktu, serta memberikan insentif bagi tim yang selalu tepat waktu dalam pengiriman laporan bulanan.
- b. Optimalisasi Penggunaan Anggaran: Mencari alternatif sumber daya yang lebih ekonomis tanpa mengurangi kualitas acara dan mengalokasikan anggaran secara efisien dan transparan untuk setiap kebutuhan logistik.
- c. Koordinasi Jadwal dengan Direksi: Menyusun jadwal acara jauh-jauh hari dan berkonsultasi dengan direksi untuk mendapatkan waktu yang sesuai dan fleksibel dalam menyesuaikan jadwal acara dengan prioritas dan ketersediaan direksi.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, M., D. (2016). Kendala dalam Implementasi Budaya Kerja di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 45-50. Yogyakarta: Andi.
- Arifin.Z, P. dan. (2020). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Darodjat, H. (2015). Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja. *Jurnal Ilmu Pemasaran*, 18-21. Bandung: Cendikia.
- Effendi, S. (2014). Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perkantoran*, 12(2), 25-30. Bandung: Mizan.
- Efferin, S. (2018). Evaluasi dan Pengembangan Program Kerja di Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Alinea.
- Kadarisman, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Gava Media.
- Mukrodi, H., D. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran Digital*, 15-28. Yogyakarta: Andi.
- Mukrodi, T., Haryono, T., & Setiawan, R. (2020). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGEMENT JOURNAL AND ECONOMIC REVIEW*, 12(1), 45-58. Yogyakarta: Andi.
- Peterson, K. & Deal, T. (2016). Memahami Budaya Kerja di Lingkungan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Pemasaran*, 35-39. Jakarta: Media Kita.
- Rangkuti, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Grasindo.
- Schein, E. H. & Ahmad, R. (2014). Manajemen Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Schein, E. H. (2014). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Jakarta: Grasindo.

- Schneider, B. & Anwar, Z. (2016). *Budaya Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2023). Efektivitas Jenis Program Kerja dalam Peningkatan Produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 235-248. Semarang: Artio.
- Smith, P. & Senge, P. (2018). Budaya Kerja yang Efektif: Teori dan Praktek. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 44-53. Yogyakarta: Andi.
- Thomas, J. (2018). Tantangan dalam Budaya Kerja: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 10(2), 29-32. Bandung: Mizan.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengummikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

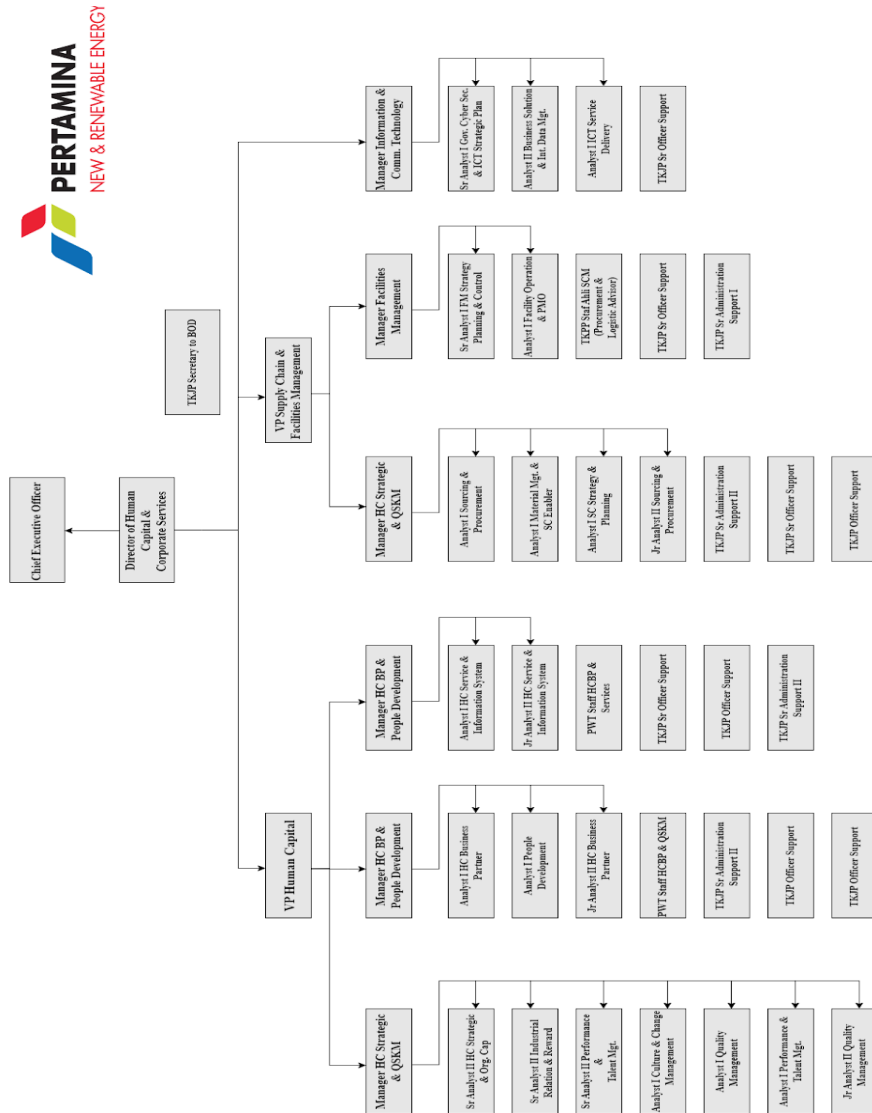
LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Apa tujuan utama dari program Living Core Values dan NGOPI BerAKHLAK di PT Pertamina Power Indonesia?
2. Apa saja nilai-nilai inti yang ingin ditanamkan melalui program Living Core Values AKHLAK?
3. Mengapa PT Pertamina Power Indonesia memutuskan untuk melaksanakan program Living Core Values dan NGOPI BerAKHLAK?
4. Mengapa program ini dianggap penting dalam mengembangkan budaya kerja perusahaan?
5. Bagaimana perusahaan mengukur keberhasilan dalam program-program ini?
6. Apa saja kendala utama yang dihadapi PT Pertamina Power Indonesia dalam menjalankan budaya kerja perusahaan??

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Lampiran 2 Struktur Organisasi Divisi Human Capital Secara Keseluruhan



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 3 Dokumentasi Bersama Direktur, Vice President, Manager, Serta Seluruh Karyawan di Divisi Human Capital.



POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan Laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 4 Dokumentasi Acara NGOPI BerAKHLAK



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta