

**PENGARUH PELAKSANAAN *CODE OF CONDUCT* (COC)
TERHADAP BUDAYA ORGANISASI AKHLAK DI PT PLN
(PERSERO) PUSAT ENJINIRING KETENAGALISTRIKAN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan
dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun Oleh :

**NAMA : RESTU ARDHYA WAHYU NINGSIH
NIM : 1933090211
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR**



SKRIPSI

PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

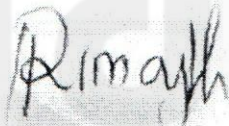
TAHUN 2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : RESTU ARDHYA WAHYU NINGSIH
NPM : 1933090211
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELAKSANAAN *CODE OF CONDUCT*
(COC) TERHADAP BUDAYA ORGANISASI AKHLAK DI
PT PLN (PERSERO) PUSAT ENJINIRING
KETENAGALISTRIKAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 12 Juli 2021



Rima Ranintya Yusuf, S,IP, MPA

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

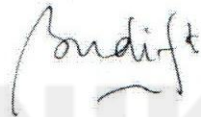
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Diploma Empat / Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN di Jakarta pada Tanggal 12 Bulan Juli 2021

Ketua merangkap anggota,



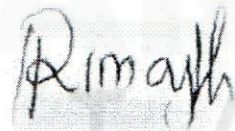
Dr. Mala Sondang Silitonga, MA

Sekretaris merangkap anggota,



Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA

Anggota,



Rima Ranintya Yusuf, S,IP, MPA

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Restu Ardhya Wahyu Ningsih
NPM : 1933090211
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan Judul Pengaruh Pelaksanaan *Code Of Conduct* (COC) Terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (PERSERO) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Juli 2021

Penulis



Restu Ardhya Wahyu Ningsih

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan *Code of Conduct* (COC) Terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (PERSERO) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan”. Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh kelulusan Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Hambatan dan kesulitan tidak sedikit yang penulis hadapi, namun penulis berusaha dan berdoa agar hasil yang diharapkan dapat tercapai, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Walaupun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan banyak do’a, bimbingan, saran serta dukungan semangat yang begitu besar dan bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini, diantaranya :

1. Rima Ranintya Yusuf, S,IP, MPA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, saran dan bimbingan-bimbingan sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai.

2. Bagian Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada penulis untuk menyusun Skripsi di lingkungan PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan.
3. Suami tercinta Mas Hazel Mitra dan orang tua tercinta Bapak Tri Iswahyudi dan Ibu Dra. Rosani Pudjati M.Pd yang sudah mendukung dan selalu memberikan semangat kepada penulis sampai dengan selesainya skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak, khususnya PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan dan Politeknik STIA LAN Jakarta.

Jakarta, Juli 2021

Penulis

ABSTRAK

Restu Ardhya Wahyu Ningsih, 1933090211

Pengaruh Pelaksanaan *Code of Conduct* (COC) Terhadap
Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (PERSERO) Pusat
Enjiniring Ketenagalistrikan
Skripsi, 125 halaman

Judul skripsi **“Pengaruh Pelaksanaan *Code of Conduct* (COC) Terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan”**. Berdasarkan pengamatan masalah penelitian ini adalah pentingnya implementasi budaya AKHLAK dalam diri probadi setiap insan PLN, namun fakta dilapangan bahwa pelaksanaan COC yang bertujuan utama untuk mengimpelemntasi budaya AKHLAK hanya dilakukan secara *online* saja, tanpa adanya *role model* dari *leader* yang akhirnya penyampaian AKHLAK ini tidak tersampaikan dengan semestinya. Pelaksanaan COC perlu peran *leader* sebagai *role model* bagaimana sikap AKHLAK harus terimplementasi di dalam diri pegawai, dengan tidak adanya pembahasan saat melaksanakan COC maka tujuan tercapainya perilaku akhlak tidak maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan *Code of Conduct* (COC) terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* dengan strategi eksplanatoris sekuensial. Adapun sumber data yang digunakan adalah studi pustaka, observasi dan angket. Data akan di analisa dengan metode statistik deskriptif. Sampel 69 orang, meliputi: (4) Manajemen Dasar, (3) Supervisor Atas, (1) Fungsional II, (1) Fungsional III, (7) Fungsional IV, (43) Fungsional V dan (10) Fungsional VI. Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, angket dan wawancara. Teknik analisis dengan menggunakan metode deskriptif statistik.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh pelaksanaan COC memberikan kontribusi sebesar 3,25 di katakan sangat kuat, dimana aspek paling tinggi pengaruh pelaksanaan COC yaitu terdapat pada indikator pemahaman.

Kata Kunci : Pelaksanaan COC dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

Restu Ardhya Wahyu Ningsih, 1933090211

The Influence Implementation of the *Code of Conduct* (COC)
on the Organizational Culture of AKHLAK at PT PLN
(PERSERO) Electricity Engineering Center

Thesis, 125 pages

Thesis of title **“The Influence Implementation of the *Code of Conduct* (COC) on the Organizational Culture of AKHLAK at PT PLN (PERSERO) Electricity Engineering Center”**

Based on the observation that problem of this research is the importance of implementing AKHLAK culture in the personal of every PLN personnel, but the fact in the reality is that the implementation of COC which is primarily purpose at implementing AKHLAK culture is only carried out *online*, without any *role model* from the *leader*, which in the end the delivery of AKHLAK is not conveyed by should. The implementation of COC needs a *leader's* role as a *role model* of how AKHLAK attitudes must be implemented in employees, in the absence of discussion when implementing COC, the goal of achieving moral behavior is not optimal. The purpose of this study was to determine the implementation of the COC on the AKHLAK Organizational Culture at PT PLN Electrical Engineering Center.

This study uses a mixed method approach with a sequential explanatory strategy. The data sources used are literature study, observation and questionnaires. The data will be analyzed by descriptive statistical method. A sample of 69 people, including: (4) Basic Management, (3) Upper Supervisor, (1) Functional II, (1) Functional III, (7) Functional IV, (43) Functional V and (10) Functional VI. Data collection techniques through literature study, observation, questionnaires and interviews. The analysis technique uses descriptive statistical methods.

Based on the data analysis carried out, it was concluded that the influence of the implementation of the COC contributed 3.25 which was said to be very strong, where the highest aspect of the influence of the implementation of the COC was found in the indicator of understanding.

Keywords: Implementation of COC and Organizational Culture

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Permasalahan	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	8
KERANGKA TEORI	8
A. Tinjauan Teori.....	8
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	26
C. Kerangka Berfikir.....	30
D. Penelitian Terdahulu.....	30
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis Penelitian	36
BAB III.....	38
METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Metode Penelitian	38
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	41
C. Teknik Pengumpulan Data.....	43

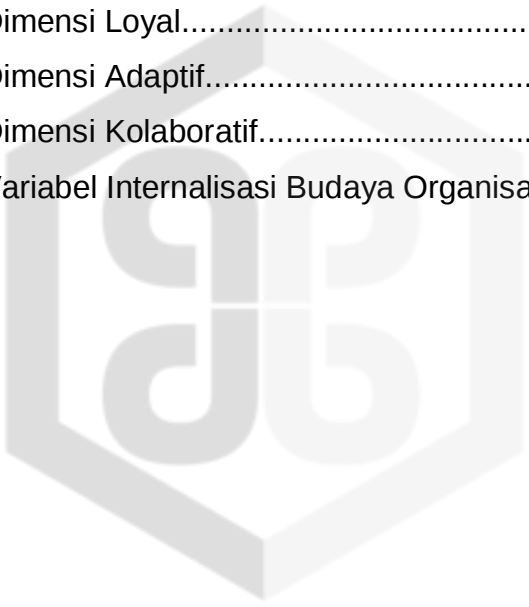
D.	Instrumen Penelitian	45
E.	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	47
BAB IV		61
HASIL PENELITIAN.....		61
A.	Gambaran Umum PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan	61
B.	Bagan dan Struktur Organisasi PLN Pusenlis	65
C.	Budaya Organisasi PT PLN (Persero)	66
D.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	70
E.	Uji Validitas dan Realibilitas Data Penelitian	72
F.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
BAB V		110
KESIMPULAN DAN SARAN.....		110
A.	Kesimpulan.....	110
B.	Saran	111
LAMPIRAN.....		117

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Realisasi Pelaksanaan COC Juli 2020 s.d Desember 2020.....	3
Tabel 1.2	Realisasi Pemahaman Pegawai terhadap Budaya Organisasi AKHLAK.....	5
Tabel 2.1	Peranan Pimpinan.....	25
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.1	Analisa Jenis Korelasi.....	39
Tabel 3.2	Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 3.3	Interprestasi Korelasi.....	52
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2	Usia Responden.....	72
Tabel 4.3	Jenjang Jabatan.....	72
Tabel 4.4	Bidang Pekerjaan.....	72
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Code of Conduct.....	74
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Core values.....	74
Tabel 4.7	Rekap Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Secara Parsial.....	82
Tabel 4.9	Pemahaman Terhadap Budaya Organisasi.....	83
Tabel 4.10	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi	83
Tabel 4.11	Ringkasan Pengaruh Pelaksanaan Code of Conduct terhadap Budaya Organisasi AKHLAK.....	84
Tabel 4.12	Pengujian Keseluruhan.....	84
Tabel 4.13	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Secara Parsial.....	86
Tabel 4.15	Frekuensi Dimensi Pemahaman Pelaksanaan COC...	90
Tabel 4.16	Frekuensi Dimensi Kepemimpinan.....	91
Tabel 4.17	Pengaruh Code of Conduct.....	93

Tabel 4.18	Dimensi Amanah.....	95
Tabel 4.19	Dimensi Kompetensi.....	96
Tabel 4.20	Dimensi Harmonis.....	97
Tabel 4.21	Dimensi Loyal.....	98
Tabel 4.22	Dimensi Adaptif.....	99
Tabel 4.23	Dimensi Kolaboratif.....	100
Tabel 4.24	Variabel Internalisasi Budaya Organisasi.....	102



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	31
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.1	Bagan Organisasi PUSENLIS.....	66
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PUSENLIS.....	67
Gambar 4.3	Output SPSS Pengaruh Code of Conduct.....	87

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementrian Badan Usaha Milik Negara saat ini sedang melaksanakan penyelarasan nilai-nilai utama (*Core values*) sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja yang berkelanjutan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan alasan karena zaman yang terus berganti sehingga dunia bisnis menjadi semakin dinamis karena adanya perubahan teknologi, kondisi pasar dan konsumsi masyarakat. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) harus siap beradaptasi menghadapi perubahan, terlebih akibat disrupsi teknologi hebat dua dekade ke belakang. Salah satunya dengan menghadapi kebiasaan atau sikap SDM-nya sendiri. Karena dengan adanya revolusi industri 4.0 harus di barengi dengan perubahan *mindset*, *skillset*, dan *toolset* yang diperlukan oleh pegawai BUMN.

Untuk mendukung lima program prioritas pemerintah tahun 2019-2024 yang salah satunya memperhatikan pengembangan SDM menuju era teknologi dan informasi, hal ini tentu menjadi perhatian bagi Kementrian BUMN sehingga tercipta lima prioritas Kementrian BUMN yaitu: a) nilai ekonomi dan sosial untuk Indonesia; b) inovasi dan model bisnis; c) kepemimpinan teknologi; d) peningkatan investasi; e) pengembangan talenta.

Saat ini Kementerian BUMN melakukan transformasi dan penyelarasan pedoman SDM di BUMN yang bertajuk “Transformasi Human Capital BUMN”. Transformasi tersebut salah satunya adalah penyelarasan *core values* seluruh BUMN menjadi satu, yakni Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif atau yang disingkat AKHLAK, yang diatur melalui Surat Edaran Menteri BUMN Nomor:SE-7/MBU/07/2020 Tentang Nilai-nilai Utama (*Core values*) Sumber daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.

Tidak terkecuali di PT PLN (Persero), untuk mendukung langkah Kementerian BUMN, PT PLN (Persero) dengan sigap bertransformasi dari nilai-nilai utama lama yang bertajuk PLN TERBAIK menjadi AKHLAK dan menjadikan AKHLAK sebagai program Budaya Organisasi.

Adapun dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-7/MBU/07/2020 pentingnya penanaman *core values* AKHLAK ini adalah agar seluruh pegawai dapat memahami dan mengimplementasikan perilaku-perilaku yang terdapat dalam AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif), Perilaku tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu dukungan dalam pencapaian visi misi PT PLN (Persero).

PT PLN (Persero) telah menciptakan sebuah wadah kegiatan agar Internalisasi nilai-nilai utama BUMN ini dengan cepat dapat tersampaikan kepada seluruh insan PLN di seluruh Indonesia. Wadah kegiatan ini telah

digunakan dalam implementasi nilai-nilai utama sebelumnya. Akan tetapi nilai utama yang diusung telah berganti dari PLN TERBAIK menjadi AKHLAK.

Wadah implementasi AKHLAK ini berupa aplikasi Komitmen Manajemen dan Organisasi disingkat KOMANDO yang didalamnya memuat terkait penguatan budaya, adapun wadah implementasi AKHLAK ini ada dalam kegiatan *Code of Conduct* atau disingkat dengan COC. COC ini juga menjadi kegiatan rutin PT PLN (Persero) agar implementasi nilai-nilai utama AKHLAK dapat menjadi dasar sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Dibuktikan dengan melakukan *check in* pada aplikasi komando setiap pelaksanaan COC berikut kami sampaikan tabel keterlibatan peserta coc dari target dan realisasi keterlibatan peserta COC dalam pelaksanaan COC.

Tabel 1.1 Realisasi Pelaksanaan COC Juli 2020 s.d Desember 2020

NO	PELAKSANAAN COC	BULAN	TARGET PESERTA CHECK IN	REALISASI PESERTA CHECK IN	PERSEN PESERTA CHECK IN
1	General Manager	Juli Minggu 1	211	128	61%
2	General Manager	Juli Minggu 2	211	146	69%
3	General Manager	Juli Minggu 3	211	159	75%
4	General Manager	Juli Minggu 4	211	132	63%
5	General Manager	Agustus Minggu 1	211	178	84%
6	General Manager	Agustus Minggu 2	211	165	78%
7	General Manager	Agustus Minggu 3	211	141	67%
8	General Manager	Agustus Minggu 4	211	181	86%
9	General Manager	September Minggu 1	209	197	94%
10	General Manager	September Minggu 2	209	165	79%
11	General Manager	September Minggu 3	209	173	83%
12	General Manager	September Minggu 4	209	135	65%

NO	PELAKSANAAN COC	BULAN	TARGET PESERTA CHECK IN	REALISASI PESERTA CHECK IN	PERSEN PESERTA CHECK IN
13	General Manager	Oktober Minggu 1	207	178	86%
14	General Manager	Oktober Minggu 2	207	166	80%
15	General Manager	Oktober Minggu 3	207	186	90%
16	General Manager	Oktober Minggu 4	207	190	92%
17	General Manager	November Minggu 1	208	173	83%
18	General Manager	November Minggu 2	208	156	75%
19	General Manager	November Minggu 3	208	174	84%
20	General Manager	November Minggu 4	208	183	88%
21	General Manager	Desember Minggu 1	218	192	88%
22	General Manager	Desember Minggu 2	218	198	91%
23	General Manager	Desember Minggu 3	218	187	86%
24	General Manager	Desember Minggu 4	218	190	87%

Adapun dilihat pada tabel diatas bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum peduli untuk *check in* pada aplikasi komando, padahal faktanya implementasi budaya AKHLAK ini diawali dari membaca poin poin dalam pelaksanaan COC yang dibuktikan dengan *check in* pada aplikasi komando, dan ditemukan juga permasalahan pada fakta dilapangan bahwa pelaksanaan COC hanya dilakukan secara *online* tanpa berkumpul atau melakukan zoom meeting sehingga muncul permasalahan sikap dan perilaku pegawai yang diharapkan dapat sesuai dengan AKHLAK melalui *role model* dari *leader* akhirnya tidak tersampaikan dengan semestinya. Pelaksanaan COC perlu peran *leader* sebagai *role model* bagaimana sikap AKHLAK harus terimplementasi di dalam diri pegawai dengan tidak adanya pembahasan saat melaksanakan COC maka tujuan tercapainya perilaku AKHLAK tidak maksimal.

Berikut adalah survey pemahaman budaya organisasi AKHLAK yang dilakukan oleh tim Sumber Daya Manusia PLN Pusenlis.

Tabel 1.2 Realisasi Pemahaman Pegawai terhadap Budaya Organisasi AKHLAK

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	TARGET	REALISASI PEMAHAMAN PEGAWAI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI AKHLAK
1	Juli	211	100%	67%
2	Agustus	211	100%	79%
3	September	209	100%	80%
4	Oktober	207	100%	87%
5	November	208	100%	82%
6	Desember	218	100%	88%

Target pemahaman pegawai terhadap materi atau poin-poin budaya organisasi AKHLAK yang dilakukan melalui pelaksanaan COC sepanjang bulan Juli 2020 s.d Desember 2020 mengalami peningkatan, adapun dengan jumlah kenaikan pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi AKHLAK setiap bulan ini diharapkan bahwa budaya organisasi AKHLAK secara perlahan akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam diri insan PLN.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti mengambil judul **Pengaruh Pelaksanaan *Code of Conduct* (COC) terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan** sebagai judul penelitian yang akan dilakukan.

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka permasalahan penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh pelaksanaan *Code of Conduct* terhadap internalisasi Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistriikan?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh COC dalam upaya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistriikan.

1. Tujuan Penelitian Secara Akademis

Tujuan penelitian secara akademis yaitu untuk menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa sebagai syarat kelulusan Strata 1 di Politektik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (Politeknik STIA LAN).

2. Tujuan Penelitian Secara Praktis

Untuk menambah pengetahuan di masyarakat, sumber acuan pengerjaan skripsi mahasiswa dan dapat menjadi sumber informasi untuk penulis sebagai terapan dilapangan.

3. Manfaat Akademis

Manfaat akademis bahwa penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan serta memberikan sumbangan pengetahuan

khususnya tentang implementasi budaya organisasi AKHLAK PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan.

4. Manfaat praktis

a. Bagi Pegawai PT PLN (Persero)

Hasil penelitian ini diharapkan khususnya di Pusat Enjiniring Ketenagalistrikan agar dapat menjadi referensi untuk perbaikan pelaksanaan COC kedepannya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide terobosan untuk pelaksanaan COC kedepannya agar tujuan pelaksanaan COC yaitu implementasi perilaku AKHLAK bisa lebih maksimal.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**