



**PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MONITORING PROGRAM  
 CORPORATE CULTURE PURPOSE (CCP) UNTUK MEWUJUDKAN BUDAYA KERJA ZERO  
 ACCIDENT DI PT PLN UID S2JB**

**Resa Ayu Sari<sup>a\*</sup>, Aminullah Imal Alfresi<sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Sains dan Teknologi/ Sistem Informasi, [ayuresa2711@gmail.com](mailto:ayuresa2711@gmail.com),  
 UIN Raden Fatah, Palembang, Sumatera Selatan

<sup>b</sup> Sains dan Teknologi / Sistem Informasi, [aminullah@radenfatah.ac.id](mailto:aminullah@radenfatah.ac.id),  
 UIN Raden Fatah, Palembang Dan Sumatera Selatan

\*Korespondensi

**ABSTRACT**

*This study examines the use of information technology in monitoring the Corporate Culture Purpose (CCP) program at PT PLN (Persero) UID S2JB to support a Zero Accident work culture. A mixed-methods approach was applied through observation, interviews, documentation, and data analysis using the Team Gaint application. Results show that most units achieved a medium compliance level (60–80%), with 71% of programs meeting standards and 29% not compliant. The main challenges include reporting delays, limited internet access, and insufficient digital training. The use of Team Gantt has proven effective in accelerating monitoring, although improvements in infrastructure and human resource competence are still required.*

**Keywords:** *Corporate Culture Purpose, information technology, Zero Accident, PLN.*

Penelitian ini mengkaji pemanfaatan teknologi informasi dalam monitoring Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) di PT PLN (Persero) UID S2JB untuk mendukung budaya kerja *Zero Accident*. Metode yang digunakan adalah mixed methods melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta analisis data aplikasi *Team Gaint*. Hasil menunjukkan tingkat kepatuhan UPT mayoritas berada pada kategori sedang (60–80%), dengan 71% program sesuai standar dan 29% tidak sesuai. Kendala utama meliputi keterlambatan pelaporan, keterbatasan jaringan, dan kurangnya pelatihan digital. Pemanfaatan *Team Gantt* terbukti efektif mempercepat monitoring, meskipun peningkatan infrastruktur dan kompetensi SDM masih diperlukan.

**Kata Kunci:** *Corporate Culture Purpose, teknologi informasi, Zero Accident, PLN.*

**1. PENDAHULUAN**

Perusahaan di era digital dituntut tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga pada keselamatan kerja yang berkelanjutan. PT PLN (Persero) sebagai penyedia energi listrik nasional memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Melalui program *Corporate Culture Purpose* (CCP), PLN berupaya menanamkan nilai-nilai akhlak BUMN sekaligus membangun budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan, dengan target utama *Zero Accident*.

Keberhasilan implementasi CCP memerlukan sistem monitoring yang efektif agar pelaksanaan program di seluruh unit kerja berjalan sesuai standar. Pemanfaatan teknologi informasi menjadi instrumen penting dalam mendukung hal ini. Melalui aplikasi *Team Gantt*, PLN dapat melakukan pelaporan, verifikasi, dan evaluasi kegiatan budaya kerja secara digital, sehingga proses monitoring lebih cepat, transparan, dan akurat dibandingkan metode manual.

Namun, pelaksanaan di lapangan masih menghadapi kendala. Beberapa unit mengalami keterlambatan dalam pelaporan, perbedaan pemahaman terkait konsep budaya kerja aman, serta keterbatasan infrastruktur jaringan di wilayah tertentu. Selain itu, rendahnya literasi digital sebagian pegawai membuat pemanfaatan aplikasi monitoring belum optimal. Faktor-faktor tersebut berpotensi menghambat pencapaian standar kepatuhan yang dibutuhkan untuk mendukung budaya kerja *Zero Accident*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dalam monitoring CCP di PT PLN UID S2JB. Fokus kajian meliputi tingkat kepatuhan unit pelaksana teknis, hambatan yang dihadapi, serta kontribusi aplikasi *Team Gantt* terhadap peningkatan efektivitas monitoring.

Hubungan antara teori sistem informasi, teori budaya kerja, dan prinsip *Zero Accident* menjadi dasar kerangka konseptual penelitian ini. Teori sistem informasi menjelaskan bagaimana teknologi dapat mendukung pengolahan data dan monitoring kegiatan, teori budaya kerja menguraikan nilai-nilai serta perilaku yang harus diterapkan pegawai untuk menjaga keselamatan, sementara prinsip *Zero Accident* berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan implementasi program CCP. Integrasi ketiga teori tersebut membantu menjelaskan keterkaitan antara teknologi, perilaku organisasi, dan pencapaian keselamatan kerja, sehingga kerangka konseptual penelitian menjadi lebih jelas..

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Metode Pengembangan

Penelitian ini menggunakan metode Waterfall karena bersifat sistematis dan berurutan, sehingga memudahkan pengolahan data dan pembuatan laporan evaluasi. Metode ini dimulai dengan analisis kebutuhan, yaitu mengidentifikasi data laporan CCP dari Unit Pelaksana Teknis (UPT), dokumentasi kegiatan, dan indikator keberhasilan. Selanjutnya dilakukan desain sistem evaluasi dengan membuat format penilaian yang memuat kolom status kesesuaian dan catatan temuan. Data kemudian diolah dari aplikasi *Team Gantt* ke format Excel pada tahap implementasi. Pengujian dan validasi dilakukan dengan membandingkan hasil olahan terhadap sumber asli, dan tahap terakhir adalah pemeliharaan serta revisi jika terdapat pembaruan atau koreksi data.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung penerapan CCP dan penggunaan aplikasi *Team Gantt*, sedangkan wawancara digelar untuk menggali kendala teknis serta persepsi pegawai Divisi Perencanaan terkait program. Dokumentasi mencakup laporan pelaksanaan CCP, rekap data dari *Team Gantt*, dan bukti kegiatan. Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan menelaah dokumen internal PLN serta literatur terkait budaya kerja dan keselamatan kerja (K3).



Gambar 1. Tahapan Penelitian

### 2.3. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: pedoman wawancara untuk mengarahkan penggalian informasi, lembar observasi untuk mencatat hasil pengamatan di lapangan, serta template tabel evaluasi di Excel untuk mengolah data kuantitatif.

### 2.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif mencakup reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan dari hasil wawancara serta observasi. Analisis kuantitatif deskriptif dilakukan dengan menghitung persentase kesesuaian pelaksanaan CCP di setiap UPT berdasarkan kategori “sesuai” dan “tidak sesuai”, kemudian disajikan dalam tabel dan diagram untuk memperlihatkan variasi tingkat kepatuhan. Kombinasi kedua pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pencapaian budaya kerja Zero Accident.

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah 'Sesuai'}}{\text{Total Program CCP}} \times 100\%$$

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dari laporan pelaksanaan *Corporate Culture Purpose* (CCP) yang diunggah oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) ke dalam aplikasi *Team Gantt*. Periode data yang dianalisis mencakup Februari–Juli 2025. Seluruh program diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu “Sesuai” apabila memenuhi seluruh indikator pelaksanaan, dan “Tidak Sesuai” apabila terdapat indikator yang tidak terpenuhi.

### 3.2. Analisis Kuantitatif

Hasil analisis distribusi kesesuaian program CCP ditampilkan pada Tabel 1. Dari total keseluruhan data, diperoleh 181 program (71%) sesuai standar, dan 74 program (29%) tidak sesuai. Variasi kepatuhan antar-UPT juga terlihat, dengan UP3 Lubuk Linggau mencatat tingkat kepatuhan tertinggi sebesar 83% (kategori tinggi), sedangkan UP3 Lahat hanya mencapai 52% (kategori rendah). Unit lain seperti UID S2JB (72%), UP3 Jambi (79%), UP3 Muara Bungo (70%), UP3 Palembang (67%), dan UP3 Ogan Ilir (77%) berada pada kategori sedang (60–80%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Program CCP di PLN UID S2JB menunjukkan tingkat kepatuhan cukup baik, dengan 71% program “Sesuai” dan 29% “Tidak Sesuai.” Hasil ini ditampilkan pada Tabel 1 serta divisualisasikan melalui Gambar 1 dan Gambar 2.

**Tabel 1. Distribusi Kesesuaian Program CCP per UPT**

No.	Nama UPT	Jumlah Program CCP	Sesuai	Tidak Sesuai	Persentase Kesesuaian %	Kategori
1.	UID S2JB	13	18	7	72%	Sedang
2.	UP3 Jambi	12	26	7	79%	Sedang
3.	UP3 Lahat	12	22	20	52%	Rendah
4.	UP3 Muara Bungo	12	26	11	70%	Sedang
5.	UP3 Palembang	12	29	14	67%	Sedang

6.	UP3 Ogan Ilir5	12	26	8	77%	Sedang
7.	UP3 Lubuk Linggau	11	34	7	83%	Tinggi

**Keterangan kategori:**

Tinggi : >80%

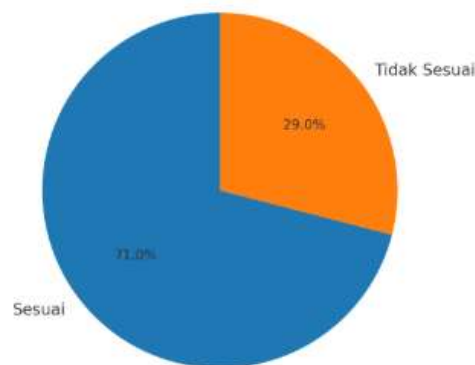
Sedang : 60–80%

Rendah : <60%



Gambar 1. Diagram Batang Tingkat Kepatuhan per UPT

Diagram Pie Proporsi 'Sesuai' dan 'Tidak Sesuai'



Gambar 2. Diagram Pie Proporsi Program “Sesuai” dan “Tidak Sesuai”

Visualisasi pada Gambar 1 menunjukkan perbedaan kepatuhan antar-UPT, dengan Lubuk Linggau berada pada posisi tertinggi (83%) dan Lahat terendah (52%). Sementara itu, Gambar 2 menegaskan bahwa mayoritas program CCP di PLN UID S2JB sudah sesuai standar, meskipun masih ada 29% yang perlu perbaikan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi melalui aplikasi *Team Gantt* cukup efektif dalam monitoring Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) di PT PLN UID S2JB. Tingkat kepatuhan sebagian besar UPT berada pada kategori sedang, dengan capaian tertinggi 83% dan terendah 52%. Secara keseluruhan, 71% program sesuai standar dan 29% belum sesuai.

Meskipun sistem digital mempercepat pelaporan dan verifikasi, masih ditemukan kendala berupa keterlambatan input data, keterbatasan jaringan internet, serta rendahnya literasi digital pegawai. Faktor-faktor ini berpengaruh pada variasi tingkat kepatuhan antar unit.

Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dengan memperkuat pemahaman tentang hubungan antara teknologi informasi, budaya kerja, dan pencapaian prinsip *Zero Accident*. Temuan ini menambah literatur dalam bidang sistem informasi manajemen, khususnya terkait implementasi aplikasi monitoring untuk mendukung keselamatan kerja. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan PLN untuk memperkuat infrastruktur jaringan, meningkatkan pelatihan digital, dan melakukan evaluasi rutin pada unit dengan kepatuhan rendah, guna meningkatkan konsistensi penerapan CCP dan mendukung tercapainya budaya kerja *Zero Accident*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Anggini and S. Ali, Analisis Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Model Efektivitas Sistem Informasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Tesis, Universitas Gadjah Mada, 2018.
- [2] R. D. A. Parmitasari, W. Abdullah, and N. Nirwana, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar,” *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, vol. 4, no. 1, pp. 67–72, 2017.
- [3] S. I. Wahjono, A. Marina, I. Rasulong, and S.-F. Fam, “Leave Management Information System using InsideDPS Software for the Efficiency of Human Resources Management,” *ResearchGate*, 2020.
- [4] Asraf and Rasyidah, “Design and Development of Maintenance Information System at PT. PLN (Persero) UPK PLTU Teluk Sirih,” *Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi (JITSI)*, 2022.
- [5] T. S. Adiwibowo, “Evaluasi Penerapan ‘Inspekta’, Aplikasi Berbasis Website untuk Pelaporan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PLN UPDL Semarang,” *Energi & Kelistrikan: Jurnal Ilmiah*, vol. 13, no. 1, pp. 75–85, 2021.
- [6] F. Yusuf and R. Rahayaan, “Sistem Monitoring Rasio Elektrifikasi di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Berbasis Web,” *Jurnal INSYPRO (Information System and Processing)*, 2019.
- [7] P. Irawan, “Perancangan Sistem Informasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Multi Jaya Teknik,” *Merkurius: Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika*, vol. 3, no. 2, pp. 103–110, 2025.
- [8] R. F. Putra and Rafika, “Sistem Informasi Monitoring Aktivasi Meteran Prabayar Berbasis Web pada PT. PLN (Persero) ULP Krueng Geukueh,” *Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 2, no. 2, pp. 28–31, 2021.
- [9] N. Y. Andriani and S. Dewatmoko, “Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Bagian Stockfit di PT Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (Eko-Bisma)*, vol. 1, no. 1, pp. 30–41, 2022.
- [10] N. Aprila, “Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap pegawai di PT Systema Precision Indonesia berdasarkan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja,” Bachelor thesis, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.
- [11] M. Arifin, “Strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi,” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. 3, no. 1, 2017.
- [12] A. Firmansyah, “Penerapan Manajemen Perubahan pada Manajemen Proyek ERP di Universitas Xyx dengan Metoda Prosci ADKAR,” *Jurnal SIGMA*, vol. 8, no. 4, pp. 275–280, 2017.
- [13] R. Fitriani and S. Sugiyono, “Perilaku peduli lingkungan pada siswa kelas X SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta,” *Journal of Culinary Education and Technology*, vol. 7, no. 2, 2018.
- [14] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [15] A. Indra and C. Woestho, “Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Datascrip Pulo Gadung,” *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, vol. 1, no. 1, pp. 100–116, 2023.

- [16] D. T. Istiantara, “Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia,” *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [17] A. Juliandi and S. Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan, Indonesia: Umsu Press, 2014.