

Implementasi Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok

Farhan Firmansyah¹, Porman Lumban Gaol²

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2}

gaolporman@gmail.com²

Abstract

This research aims to analyze the implementation of work culture in improving employee performance in Rangkapan Jaya Baru Urban Village, Depok City. Through a qualitative approach, this study collected data from in-depth interviews with key informants and direct observation. The results show that the implementation of work culture values, such as integrity, collaborative, accountable, innovative, and equitable, plays a significant role in improving the quality of employee work. Employees who uphold integrity tend to show higher accuracy and responsibility in their work. Good collaboration between employees and village officials also increases effectiveness in completing tasks. In addition, accountability in the reporting system ensures each employee is responsible for their duties. Innovations in service delivery, such as the use of technology to simplify administrative processes, also contribute to improved performance. The principle of fairness in task distribution and performance appraisal creates a conducive working atmosphere and encourages employee loyalty. This research is expected to contribute to the development and optimization of public services in the government, especially in Kelurahan Rangkapan Jaya Baru.

Keywords: Work culture, performance, ASN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari wawancara mendalam dengan key informant serta observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja, seperti integritas, kolaboratif, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan, berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang menjunjung tinggi integritas cenderung menunjukkan ketelitian dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Kolaborasi yang baik antara pegawai dan perangkat desa juga meningkatkan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Selain itu, akuntabilitas dalam sistem pelaporan memastikan setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka. Inovasi dalam pelayanan, seperti penggunaan teknologi untuk mempermudah proses administrasi, juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Prinsip keadilan dalam pembagian tugas dan penilaian kinerja menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong loyalitas pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan optimalisasi pelayanan publik di lingkungan pemerintahan, khususnya di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru.

Kata kunci: Budaya kerja, kinerja, ASN

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penerapan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) artinya praktik manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja organisasi yang menggunakan keahlian sumber daya manusia untuk menjalankan manajemen organisasi, di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan (Sjafri, 2004). Agar dapat memastikan manajemen berjalan dengan efektif, instansi perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, sehingga kinerja karyawan dalam suatu lembaga dapat meningkat. Kinerja yang baik merupakan hasil dari pelaksanaan tugas oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan dan mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Sumber daya ini bisa berupa sumber daya manusia, keuangan, teknologi, informasi, dan material, yang semuanya memainkan peran penting dalam menjalankan operasional sehari-hari. Sumber daya manusia, misalnya, adalah inti dari organisasi yang memastikan bahwa tugas-tugas dikelola dengan efisien dan inovasi terus berkembang. Sumber daya keuangan mendukung investasi, pengembangan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Sumber daya teknologi dan informasi membantu organisasi tetap relevan di era digital, memfasilitasi komunikasi, analisis data, dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Dengan mengelola dan mengoptimalkan penggunaan berbagai sumber daya ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan strategisnya, menjaga daya saing, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan, Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai (Sutrisno, 2015).

Budaya kerja di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk kualitas layanan publik. Ketika budaya kerja yang solid dan profesional diterapkan, ASN di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok, tidak hanya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efisien dan efektif, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas. Dengan demikian, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan lebih responsif, transparan, dan akuntabel. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah, tetapi juga meminimalkan risiko terjadinya malaadministrasi, seperti penundaan pelayanan, kesalahan administratif, atau penyalahgunaan wewenang. Pada akhirnya, budaya kerja yang baik menjadi fondasi penting dalam menciptakan pemerintahan yang bersih, profesional, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Selain itu, kinerja (*performance*) dalam organisasi harus dilihat sebagai hasil kerja yang tidak hanya memenuhi standar legal, tetapi juga menghormati nilai-nilai moral dan etika. Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai kompas etis yang memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh karyawan tidak hanya sah secara hukum tetapi juga bermoral. Ini penting untuk menjaga reputasi organisasi dan membangun kepercayaan di antara pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang kuat adalah fondasi bagi keberhasilan jangka panjang. Ketika budaya ini dipelihara dan diperkuat, ia akan memberikan dampak positif yang luas, mulai dari peningkatan kinerja karyawan hingga pencapaian strategi organisasi yang lebih efektif. Organisasi yang mampu mengintegrasikan budaya yang kuat ke dalam setiap aspek operasionalnya akan lebih siap menghadapi tantangan, berinovasi, dan tumbuh dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

Kelurahan Rangkapan Jaya Baru adalah salah satu kelurahan yang terletak di Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Seiring dengan perkembangan Kota Depok sebagai salah satu daerah penyangga ibu kota, Kelurahan Rangkapan Jaya Baru mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, baik dari segi jumlah penduduk, infrastruktur, maupun ekonomi. Kelurahan ini memiliki posisi strategis karena berada di kawasan yang terus berkembang dan berdekatan dengan pusat kota, sehingga memiliki potensi besar untuk menjadi wilayah dengan dinamika sosial-ekonomi yang signifikan.

Dalam beberapa tahun terakhir, Kelurahan Rangkapan Jaya Baru telah menjadi salah satu fokus pengembangan di Kota Depok, terutama dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Kelurahan Rangkapan Jaya Baru di Kota Depok telah menunjukkan beberapa pencapaian penting dalam pengembangan wilayahnya, salah satunya melalui program pembuatan bank sampah. Program ini dijalankan dengan berkolaborasi bersama perangkat desa sekitar, bertujuan untuk mengelola limbah rumah tangga secara lebih efektif. Selain itu, kelurahan ini juga aktif mengadakan berbagai pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan masyarakat. Pelatihan-pelatihan tersebut meliputi pengembangan keterampilan kewirausahaan, kerajinan tangan, dan pemanfaatan teknologi. Semua kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di tingkat lokal, tetapi juga pada penciptaan peluang ekonomi baru yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2010), struktur organisasi adalah gambar yang menggambarkan berbagai aspek organisasi, seperti tipe, pendepartemenan, kedudukan, wewenang, bidang, hubungan pekerjaan, garis perintah, tanggung jawab, rentang kendali, dan sistem pimpinan. Adapun struktur organisasi di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok, sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Struktur organisasi sumber: SDM Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok (2024)

Dari struktur organisasi di atas dapat digambarkan jabatan tertinggi di kelurahan rangkapan jaya baru kota depok adalah lurah, dilanjutkan dengan jabatan fungsional dan sekretaris kelurahan sebagai pembantu tugas lurah di bawah naungan lurah. Untuk mempermudah tugas lurah dan pemberian pelayanan publik, di kelurahan rangkapan jaya baru juga memiliki 3 (tiga) seksi, seperti seksi pemerintahan dan trantib yang memiliki tugas pokok penyelenggaraan sebagian urusan otonomi daerah bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban umum di tingkat Kelurahan. Seksi ekonomi dan pembangunan yang memiliki tugas pokok penyelenggaraan kewenangan - kewenangan pemerintahan yang telah dilimpahkan oleh Walikota kepada Camat dan diteruskan kepada lurah dan tugas-tugas umum pemerintahan dalam lingkup urusan ekonomi pembangunan. Seksi Kemasyarakatan dan Pelayanan memiliki tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Kelurahan dalam penyelenggaraan kewenangan-kewenangan pemerintahan yang telah dilimpahkan oleh Walikota kepada Camat dan diteruskan kepada Lurah dan tugas-tugas umum pemerintahan dalam lingkup Kemasyarakatan dan Pelayanan.

Menurut Mardiasmo (2011), pegawai adalah orang yang bekerja untuk pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak tetap, berdasarkan kesepakatan kerja. Adapun klasifikasi pegawai berdasarkan umur di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rentang Umur Pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok

Total umur pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok	
Umur	Jumlah pegawai
20 – 30	3
30 – 40	2
40 – 50	1
50 – 60	4
60 – 70	1

Sumber: SDM Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok (2024)

Data yang tersedia mengungkapkan bahwa Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok, memiliki tenaga kerja yang didominasi oleh generasi muda dengan potensi besar untuk dikembangkan. Kondisi ini menjadi peluang strategis bagi kelurahan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan memanfaatkan budaya kerja yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja, potensi tenaga kerja muda ini dapat dioptimalkan. Budaya kerja yang baik akan mendorong motivasi, inovasi, dan produktivitas pegawai, sehingga mampu mendukung kelurahan dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini pada akhirnya tidak hanya meningkatkan kapasitas internal kelurahan, tetapi juga berkontribusi dalam pembangunan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan.

Tabel 1. 2 golongan dan lama bekerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok

Lama Bekerja & Golongan Pemangku Jabatan di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok		
Jabatan	Lama Bekerja	Golongan
Lurah	2 Tahun	3C
Sekretaris Kelurahan	2,5 Tahun	3D
Kepala Seksi Pemerintahan dan Tantrib	3 Tahun	3D
Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan	4 Tahun	3C
Kepala Seksi Kemasyarakatan dan Pelayanan	7 Bulan	3D
Staf Seksi Pemerintahan dan Tantrib	i. 6 Tahun	-
	ii. 4 Tahun	-
Non ASN	iii. 3 Tahun	-
	iv. 8 Bulan	-
	v. 5 Bulan	-

Sumber: SDM Kelurahan Rangkapan Jaya Baru Kota Depok (2024)

Berdasarkan data mengenai lama bekerja dan golongan pemangku jabatan di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa keberagaman dalam pengalaman dan golongan pegawai berpotensi besar dalam memengaruhi kinerja organisasi. Lurah dan Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan, yang memiliki pengalaman kerja masing-masing selama 2 tahun dan 4 tahun, menunjukkan stabilitas dan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas mereka, yang dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Sekretaris Kelurahan dan Kepala Seksi Pemerintahan dan Tantrib juga memiliki lama bekerja yang cukup signifikan, yaitu 2,5 tahun dan 3 tahun, yang mendukung kontinuitas dalam administrasi dan pelaksanaan kebijakan. Di sisi lain, Kepala Seksi Kemasyarakatan dan Pelayanan yang baru menjabat selama 7 bulan

mungkin memerlukan waktu untuk adaptasi, tetapi kehadiran pegawai berpengalaman seperti staf yang telah bekerja selama 6 tahun dan 4 tahun dapat memberikan dukungan yang diperlukan. Dengan kombinasi pegawai berpengalaman dan yang lebih baru, serta variasi dalam golongan jabatan, kelurahan ini memiliki peluang untuk meningkatkan kinerja melalui kolaborasi yang baik dan pengembangan keterampilan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini akan berfokus pada peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok. Dengan menelaah secara mendalam berbagai faktor budaya kerja yang berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi strategi yang efektif untuk memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Hal ini penting agar Kelurahan Rangkapan Jaya Baru semakin siap dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja, yang menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian tentang implementasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok, relevan untuk dilakukan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi penerapan budaya kerja serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat dan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh positif dari penerapan budaya kerja terhadap efektivitas operasional kelurahan, yang pada akhirnya dapat memperbaiki kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok”**, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan dan optimalisasi pelayanan publik di lingkungan Kelurahan Rangkapan Jaya Baru.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Kebijakan

Proses pelaksanaan penelitian tidak terlepas dari acuan dan batasan yang dituangkan dalam kerangka berpikir, sehingga lebih fokus pada pembahasan dan mencari solusi terhadap permasalahan yang akan diteliti, Teori sangat digunakan untuk keperluan pemecahan masalah, dalam penelitian ini membahas tentang implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan rangkapan jaya baru kota Depok.

1. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan kerangka regulasi yang bertujuan untuk mengatur sistem manajemen PNS secara lebih terstruktur dan profesional. Peraturan ini hadir sebagai upaya untuk memperkuat prinsip meritokrasi dalam manajemen PNS, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga promosi dan pemberhentian. Dengan demikian, PP ini menekankan pentingnya pengelolaan PNS berbasis kinerja dan kompetensi, di mana setiap pegawai harus melalui proses seleksi dan pengembangan yang transparan, adil, dan akuntabel. Hal ini diharapkan dapat menciptakan birokrasi yang lebih efisien, berkualitas, dan berintegritas, sesuai dengan

kebutuhan pelayanan publik yang terus berkembang.

PP No. 11 Tahun 2017 juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dengan memperkenalkan sistem penilaian kinerja yang objektif. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa PNS dapat terus meningkatkan kapasitas dan memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kebijakan ini memberikan ruang bagi pengembangan karier yang lebih jelas dan terarah, sehingga PNS yang berprestasi dapat memperoleh promosi sesuai dengan hasil kerjanya. Pada akhirnya, kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik melalui penguatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 mengenai Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan merupakan langkah strategis untuk memperkuat integritas dan profesionalisme di lingkungan kementerian. Peraturan ini bertujuan untuk membentuk dan memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada nilai-nilai etika dan profesionalisme yang tinggi. Dalam peraturan ini, penekanan diberikan pada penerapan kode etik yang mengatur perilaku dan tanggung jawab aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan tugas mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Peraturan ini menetapkan prinsip-prinsip dasar budaya kerja yang harus diterapkan, termasuk komitmen terhadap pelayanan publik, kepatuhan terhadap peraturan dan norma, serta sikap profesional dalam setiap interaksi. Kode etik yang diatur dalam peraturan ini berfungsi sebagai panduan bagi ASN untuk menjalankan tugas dengan integritas, menghindari konflik kepentingan, dan menjaga kepercayaan publik. Pengaturan ini juga mencakup mekanisme penegakan disiplin dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk memastikan bahwa standar etika dan budaya kerja dipatuhi secara konsisten.

Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi kementerian dalam meningkatkan kinerja dan akuntabilitas ASN. Dengan adanya pedoman yang jelas mengenai budaya kerja dan kode etik, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam kualitas pelayanan publik, pengelolaan sumber daya manusia, dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, peraturan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, adil, dan profesional, yang pada akhirnya akan mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan sektor ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan landasan hukum yang memperkuat pengaturan mengenai disiplin bagi aparatur sipil negara di Indonesia. Peraturan ini menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dengan penekanan pada peningkatan profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab PNS dalam menjalankan tugas-tugasnya. PP Nomor 94 Tahun 2021 memperkenalkan ketentuan yang lebih tegas dan

rinci terkait dengan kewajiban, larangan, serta sanksi yang dapat dikenakan terhadap PNS yang melanggar disiplin.

Dalam PP ini, disiplin PNS diatur melalui berbagai ketentuan yang mencakup kewajiban untuk mematuhi peraturan perundang-undangan, melaksanakan tugas dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesetiaan, dan bertanggung jawab kepada negara. Selain itu, PP ini juga mengatur tentang larangan-larangan yang harus dihindari oleh PNS, seperti penyalahgunaan wewenang, perbuatan tidak senonoh, dan tindakan yang merusak citra pemerintah.

Sanksi yang diatur dalam PP ini lebih beragam dan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, mulai dari sanksi ringan seperti teguran lisan hingga sanksi berat seperti pemberhentian dengan tidak hormat. Mekanisme penegakan disiplin juga diperkuat dengan adanya prosedur yang lebih jelas untuk pemeriksaan dan pemberian sanksi, termasuk hak PNS untuk membela diri. Dengan demikian, PP ini bertujuan untuk menciptakan sistem disiplin yang lebih efektif dan adil, yang dapat mendorong peningkatan kinerja dan akuntabilitas PNS.

Implementasi PP Nomor 94 Tahun 2021 diharapkan dapat mengatasi berbagai masalah terkait disiplin PNS yang selama ini menjadi tantangan dalam reformasi birokrasi. Dengan peraturan yang lebih ketat dan jelas, pemerintah berharap dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menciptakan aparatur negara yang lebih profesional dan berintegritas. Disiplin yang kuat di kalangan PNS tidak hanya penting untuk menjaga kredibilitas dan kepercayaan publik terhadap birokrasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa PNS bekerja secara efisien dan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.

4. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan revisi dari peraturan sebelumnya yang bertujuan untuk lebih memperkuat dan memperbarui manajemen ASN di Indonesia. UU ini memberikan landasan hukum yang lebih komprehensif dalam pengelolaan ASN, dengan menekankan profesionalisme, akuntabilitas, serta prinsip meritokrasi dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Salah satu aspek penting dari undang-undang ini adalah penguatan sistem seleksi, promosi, dan pengembangan kompetensi berbasis kinerja, sehingga setiap ASN dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Selain itu, UU No. 20 Tahun 2023 juga memperkenalkan berbagai mekanisme pengawasan dan penilaian kinerja yang lebih ketat, yang bertujuan untuk memastikan transparansi dan integritas dalam pelaksanaan tugas ASN. Reformasi birokrasi menjadi salah satu fokus utama, di mana undang-undang ini juga mengatur perlindungan hak-hak ASN, termasuk hak untuk mendapatkan pengembangan profesional serta penjaminan kesejahteraan yang layak. Dengan perbaikan regulasi ini, pemerintah berharap ASN dapat bekerja lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik, sekaligus menciptakan birokrasi yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan global.

5. Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja

Peraturan Gubernur (Pergub) No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja adalah kebijakan yang dirancang untuk membangun budaya kerja yang kuat, profesional, dan

berorientasi pada pelayanan publik di lingkungan pemerintahan daerah. Pergub ini menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai kerja yang mencerminkan integritas, akuntabilitas, kolaborasi, dan inovasi dalam setiap aspek penyelenggaraan pemerintahan. Dengan adanya kebijakan ini, diharapkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai pemerintah daerah dapat memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Salah satu aspek utama yang diatur dalam Pergub No. 54 Tahun 2020 adalah penguatan sistem budaya kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip profesionalisme dan etika kerja. Pergub ini mendorong penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai, melalui penerapan standar kerja yang jelas dan mekanisme evaluasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan ini berupaya membangun SDM yang unggul dan kompetitif, yang tidak hanya mampu memenuhi standar pelayanan publik, tetapi juga dapat memberikan solusi inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan pemerintahan.

Selain itu, Pergub ini juga menekankan pentingnya kolaborasi antara berbagai instansi dan unit kerja dalam rangka menciptakan sinergi yang lebih baik untuk mencapai tujuan pembangunan daerah. Melalui penerapan budaya kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan efisien. Pergub No. 54 Tahun 2020 juga menjadi bagian dari upaya reformasi birokrasi di tingkat daerah, di mana penerapan budaya kerja yang baik menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan memastikan pelayanan publik yang lebih optimal.

Tinjauan Teori

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan konsep yang menggambarkan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang secara kolektif dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya kerja mencakup prinsip-prinsip dasar yang memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain, bagaimana keputusan dibuat, serta bagaimana tujuan organisasi dicapai. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Dengan kata lain, budaya kerja menciptakan identitas unik bagi suatu organisasi dan memengaruhi keseluruhan kinerja serta produktivitasnya.

Secara teoritis, budaya kerja juga dipandang sebagai instrumen penting untuk meningkatkan keterikatan dan motivasi karyawan. Schein (2010) mengemukakan bahwa budaya kerja terbagi dalam tiga lapisan: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Artefak mencakup elemen-elemen yang dapat diamati seperti tata letak kantor atau seragam, sementara nilai-nilai yang dianut meliputi pedoman perilaku yang diakui oleh anggota organisasi. Asumsi dasar, sebagai lapisan terdalam, adalah keyakinan yang dianggap benar tanpa diperdebatkan dan menjadi landasan bagi perilaku di tempat kerja. Ketiga lapisan ini bekerja secara sinergis membentuk pola interaksi dan komunikasi dalam organisasi.

Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis. Menurut Kotter dan Heskett (1992), organisasi dengan budaya kerja

yang baik cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tantangan eksternal. Budaya kerja yang sehat juga mempromosikan kerja sama tim, inovasi, serta komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi yang berhasil menanamkan budaya kerja yang baik pada karyawannya berpeluang untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja atau output yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif seorang pegawai menjalankan peran yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan sering diukur berdasarkan kriteria tertentu seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efisiensi penggunaan sumber daya.

Menurut Armstrong (2006), manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategis dan terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dengan mengembangkan kemampuan individu dan tim.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah konsep multidimensi yang mencakup hasil kerja individu, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja. Pemahaman yang mendalam tentang teori-teori kinerja dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261)

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016:261)

4. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai proses strategis dan komprehensif yang melibatkan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan rekrutmen, tetapi juga mencakup aspek strategis yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan pegawai.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan (Hendy Tannady, 2017:29).

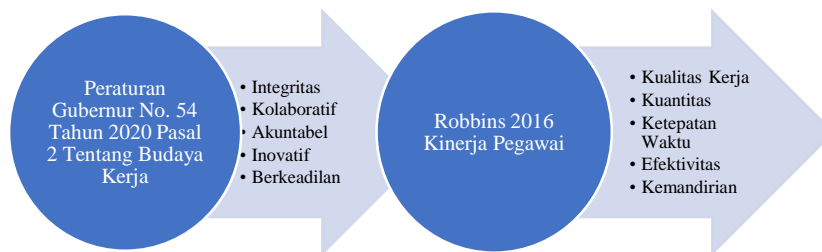
Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam manajemen organisasi yang mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan menerapkan teori-teori MSDM yang tepat, organisasi dapat mengembangkan strategi pengelolaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja, kepuasan pegawai, dan daya saing di pasar.

Dalam penelitian terdahulu, penulis merujuk terhadap novelty penelitian orang lain, yang dapat membantu melakukan pengembangan terhadap fenomena serupa. Pada penelitian Jarot Hidayat Purwanto (2020) lokus penelitiannya terdapat di BPSDM Provinsi Jawa Barat dan menggunakan metode kualitatif. Namun, yang menjadi pembeda dengan penelitian penulis ialah, Sistem budaya kerja yang di implementasikan oleh BPSDM Provinsi Jawa Barat ialah JUARA (Jitu, Unggul, Ahli, Ramah, Amanah). Selanjutnya, penelitian Sukartini dan Porman Lumban Gaol (2022) lokusnya berada pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara serta model analisis yang digunakan ialah kuantitatif. Hal tersebut yang membedakan penelitian Sukartini dan Porman Lumban Gaol dengan penelitian penulis. Kemudian, penelitian Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi dan Yoseph Darius Purnama Rangga (2023) lokasi penelitiannya berada pada Koperasi Simpan Pinjam Ikamala serta model analisis yang digunakan kuantitatif.

Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 54 Tahun 2020

Kerangka berpikir ini akan berperan penting dalam memandu jalannya penelitian dengan memberikan arah yang jelas untuk memahami dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Dengan mengikuti kerangka ini, peneliti dapat secara sistematis mengeksplorasi bagaimana elemen-elemen budaya kerja, seperti nilai-nilai inti, norma kerja, dan praktik sehari-hari, membentuk lingkungan kerja dan mempengaruhi produktivitas serta efektivitas pegawai. Selain itu, kerangka berpikir ini juga membantu dalam merumuskan langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk memperkuat hubungan antara budaya kerja dan peningkatan kinerja, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Hasil akhirnya diharapkan tidak hanya menjawab pertanyaan penelitian, tetapi juga memberikan kontribusi praktis yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, serta bagi instansi pemerintahan lainnya yang ingin meningkatkan kinerja melalui penguatan budaya organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menerapkan penelitian kualitatif, Moleong (2017) menyampaikan tentang penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk bisa memahami apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik serta dengan cara deskripsi dalam bentuk – bentuk kata dan bahasa.

Sugiyono (2013) penelitian yang sifatnya deskriptif dengan mengumpulkan data berupa kata atau gambar, dan tidak menegaskan pada data angka. Dengan begitu penelitian kualitatif merupakan penelitian yang biasa menggunakan landasan teori. Serta penelitian ini lebih menekankan dari hasil data yang didapat dari hasil wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait.

Irawan (2006) menyatakan terkait dengan penelitian kualitatif berisikan tentang pertanyaan makna dari suatu hal yang mencakup semuanya, penelitian ini juga disebut sebagai penelitian *Verstehen* (pemahaman mendalam). Dikarenakan penelitian ini menjadi alat bantu dalam pengumpulan data dengan mengamati langsung dari objek yang akan diteliti. Penelitian kualitatif juga biasa dikenal sebagai penelitian yang *natural* dikarenakan materinya yang tidak artifisial (buatan) atau pertanyaan interpretasi (dipengaruhi oleh subjektivitas *informant*).

(Sugiyono, 2013) Pengumpulan data sebagai langkah yang biasanya digunakan dalam penelitian dengan tujuan utama dari penelitian itu sendiri untuk mendapatkan data selain itu bisa menjadi suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk mencari serta menjangkau informasi dari berbagai peristiwa, informasi maupun keadaan dalam lokasi

penelitian dengan menyesuaikan pada lingkungan penelitian, lalu bisa dikatakan terkait pengumpulan data bisa menjadi sangat penting melakukan tahapan penelitian, agar nantinya penulis mendapat informasi serta data yang akurat sesuai dengan yang diharapkan.

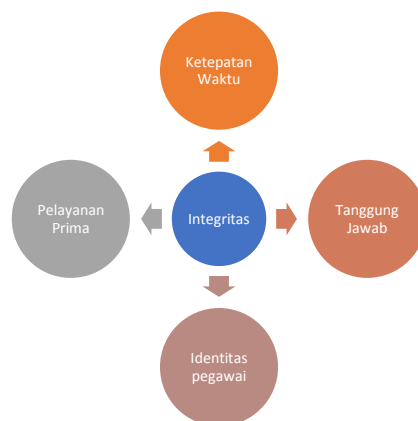
HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat diidentifikasi melalui analisis mendalam berdasarkan lima aspek dari Model Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Setiap aspek tersebut dianalisis secara terperinci untuk menggambarkan sejauh mana implementasi budaya kerja mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen penelitian berupa wawancara mendalam dengan *key informant* yang dipilih berdasarkan peran strategis mereka dalam penerapan budaya kerja, serta melakukan telaah dokumen yang *relevan* terkait kinerja ASN di kelurahan tersebut. Instrumen-instrumen ini memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data yang komprehensif dan *valid*.

Penulis telah melakukan wawancara dengan empat *key informant*, yang dipilih secara strategis dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang *relevan* guna menjawab tujuan penelitian. Wawancara ini dilaksanakan berdasarkan prinsip pencarian data yang mendalam, untuk memahami secara komprehensif bagaimana peran budaya kerja diterapkan di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, Kota Depok, dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, khususnya bagi para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan kantor Kelurahan Rangkapan Jaya Baru.

Melalui wawancara ini, penulis bertujuan untuk tidak hanya mengetahui implementasi regulasi terkait budaya kerja, tetapi juga untuk menganalisis sejauh mana budaya kerja berdampak terhadap berbagai aspek kinerja ASN. Fokus utama wawancara adalah mengeksplorasi bagaimana budaya kerja tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari, dan bagaimana penerapannya dapat memengaruhi efisiensi, produktivitas, ketepatan waktu, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh ASN di kantor kelurahan. Hasil wawancara ini memberikan wawasan langsung mengenai tantangan dan keberhasilan yang dihadapi oleh ASN dalam menjalankan tugas mereka, serta bagaimana budaya kerja berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

1. Integritas



Gambar 4. 1 Aspek Integritas

Sumber: Konsep Penulis (2024)

Dari gambar diatas, menggambarkan bahwa integritas merupakan inti dari implementasi budaya kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Integritas ini dikelilingi oleh beberapa faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja, yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, identitas pegawai, dan pelayanan prima. Ketepatan waktu mencerminkan disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan tanggung jawab menunjukkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan dampak yang dihasilkan. Identitas pegawai berperan dalam membangun kepercayaan diri dan rasa kepemilikan terhadap peran yang dijalankan. Pelayanan prima, sebagai hasil akhir dari integritas yang kuat, merupakan manifestasi dari kinerja yang optimal dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Kombinasi semua faktor ini membentuk budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Integritas berperan sebagai landasan dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru, penting untuk menerapkan langkah-langkah strategis yang berfokus pada integritas. Langkah-langkah ini tidak hanya akan memperkuat fondasi moral pegawai, tetapi juga akan memberikan dampak signifikan terhadap berbagai aspek kinerja, termasuk kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai.

Dengan menanamkan nilai-nilai integritas di dalam setiap aspek operasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab. Hal ini akan memfasilitasi peningkatan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, karena pegawai yang berintegritas cenderung memberikan layanan yang lebih baik dan lebih konsisten. Selain itu, dengan adanya kejelasan dan kejujuran dalam komunikasi, kuantitas kerja pegawai pun akan meningkat, sejalan dengan penetapan target yang realistis dan dapat dicapai.

Ketepatan waktu juga menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai, dan integritas berperan besar dalam hal ini. Pegawai yang memahami pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu cenderung lebih terorganisir dan disiplin, sehingga mampu memenuhi deadline yang ditentukan. Selain itu, efektivitas kerja akan meningkat karena pegawai yang berintegritas lebih mampu bekerja secara kolaboratif dan mendukung satu sama lain, menciptakan suasana tim yang harmonis dan produktif.

Akhirnya, integritas juga dapat meningkatkan kemandirian pegawai. Dengan memberikan kepercayaan dan otonomi kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam batasan yang jelas, mereka akan lebih mampu bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Ini tidak hanya akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai, tetapi juga menghasilkan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi secara keseluruhan.

2. Kolaboratif



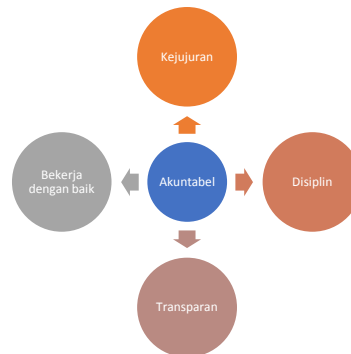
Gambar 4. 2 Aspek Kolaboratif
Sumber: Konsep Penulis (2024)

Dari gambar diatas, menggambarkan bahwa pendekatan kolaboratif merupakan elemen penting dalam implementasi budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kolaborasi ini melibatkan peran semua pegawai dalam berkontribusi terhadap kelancaran pekerjaan sehari-hari. Selain itu, bekerja secara kolaboratif membantu pegawai menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, yang penting untuk efisiensi dan kesuksesan kerja tim. Dengan adanya kerja sama yang baik, semua pegawai memiliki peran signifikan dalam membantu kelancaran proses kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Aspek kolaboratif memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Untuk meningkatkan kualitas kerja, penting untuk menciptakan budaya kerja tim yang solid, di mana pegawai dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan. Melalui kerja sama yang erat, pegawai dapat memanfaatkan berbagai keterampilan dan perspektif yang berbeda, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang efektif harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa informasi disampaikan secara jelas dan tepat waktu. Dengan memanfaatkan teknologi komunikasi yang ada, pegawai dapat berinteraksi lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Penerapan sistem dukungan dan mentoring juga merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kemandirian pegawai. Dengan adanya bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman, pegawai baru akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, yang akan mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan produktivitas. Kolaborasi yang baik tidak hanya berpengaruh pada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan mengedepankan kerja sama dan dukungan tim, Kelurahan Rangkapan Jaya Baru dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Akuntabel



Gambar 4. 3 Aspek Akuntabel

Sumber: Konsep Penulis (2024)

Dari gambar diatas, menggambarkan bahwan budaya kerja yang akuntabel merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akuntabilitas ini didukung oleh beberapa nilai inti, seperti transparansi, yang memastikan setiap tindakan dan keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas. Selain itu, pentingnya kejujuran sebagai landasan moral, disiplin dalam menjalankan tugas, dan komitmen untuk bekerja dengan baik mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berintegritas tinggi. Dengan menggabungkan nilai-nilai ini, pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal serta mempertahankan standar kinerja yang tinggi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Aspek akuntabilitas memegang peranan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Untuk memperkuat kualitas kerja, penting bagi setiap pegawai untuk memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas dan hasil kerjanya. Penerapan sistem evaluasi yang transparan dan berbasis kinerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, karena mereka menyadari bahwa setiap tindakan dan keputusan akan dievaluasi secara objektif. Dengan penetapan target yang spesifik dan terukur, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, karena mereka dapat melihat langsung dampak dari usaha yang dilakukan terhadap pencapaian tujuan.

Ketepatan waktu juga dapat ditingkatkan melalui akuntabilitas, di mana setiap pegawai diharapkan untuk memenuhi deadline yang ditentukan. Penerapan mekanisme pengawasan yang efektif dan umpan balik yang rutin akan membantu pegawai untuk tetap fokus pada jadwal dan tanggung jawab mereka. Selain itu, akuntabilitas berkontribusi pada efektivitas kinerja, karena pegawai yang menyadari bahwa mereka bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka cenderung akan lebih proaktif dalam mencari solusi dan inovasi dalam tugas sehari-hari.

Kemandirian pegawai juga dapat ditingkatkan melalui penerapan prinsip akuntabilitas. Dengan memberikan otonomi kepada pegawai dalam mengambil keputusan dalam batasan yang jelas, mereka akan merasa lebih memiliki tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Ini tidak hanya akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai tetapi juga mendorong mereka untuk berinovasi dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, penerapan akuntabilitas yang kuat di lingkungan kerja Kelurahan Rangkapan Jaya Baru akan menghasilkan pegawai yang lebih berkualitas, produktif, dan mandiri, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara

keseluruhan.

4. Inovatif



Gambar 4. 4 Aspek Inovasi

Sumber: Konsep Penulis (2024)

Dari gambar diatas, menggambarkan bahwa budaya kerja yang inovatif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. inovatif ini didukung oleh beberapa nilai inti, seperti menggerakkan sosialisasi di masyarakat, yang membantu membangun komunikasi yang lebih efektif dengan warga. Selain itu, adanya cara baru dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai terus mencari metode yang lebih efisien dan kreatif untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kedinamisan dalam pekerjaan menciptakan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik di lingkungan kerja yang terus berubah. Penggunaan dan penguasaan teknologi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta mempercepat penyelesaian tugas.

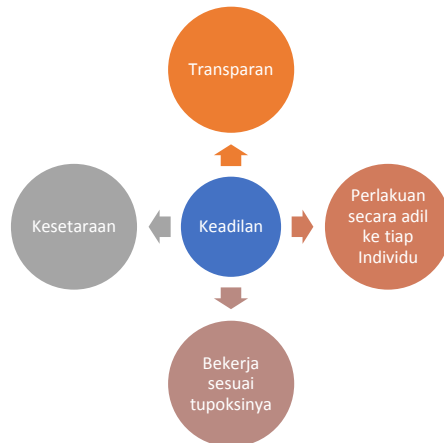
Aspek inovatif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Dengan mendorong budaya inovasi di lingkungan kerja, pegawai diharapkan dapat mengembangkan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja. Pengembangan program pelatihan yang mengajarkan teknik berpikir kreatif dan metodologi pemecahan masalah akan memberikan pegawai keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang kompleks dan menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan hasil kerja.

Selain itu, penerapan teknologi dan alat modern dapat meningkatkan kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan memanfaatkan perangkat lunak manajemen proyek dan aplikasi kolaborasi, pegawai dapat bekerja lebih efisien, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Teknologi juga memungkinkan pemantauan kemajuan proyek secara real-time, yang mendukung pegawai untuk tetap pada jalur yang benar dan memenuhi deadline yang ditentukan.

Efektivitas kinerja dapat ditingkatkan melalui penerapan ide-ide inovatif dalam proses kerja. Pegawai yang diberdayakan untuk mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide baru akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang akan berdampak positif pada hasil yang dicapai. Dengan mendorong lingkungan yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan, organisasi dapat menciptakan suasana di mana pegawai merasa nyaman untuk berinovasi.

Kemandirian pegawai juga dapat diperkuat melalui aspek inovatif ini. Dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan dan menerapkan solusi baru, mereka akan merasa lebih berdaya dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri pegawai, tetapi juga mendorong inisiatif pribadi dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, penerapan budaya inovasi di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru akan menghasilkan pegawai yang lebih adaptif, produktif, dan mandiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

5. Keadilan



Gambar 4. 5 Aspek Keadilan

Sumber: Konsep Penulis (2024)

Dari gambar diatas, menggambarkan bahwa implementasi budaya kerja yang berkeadilan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keadilan di tempat kerja tercermin dari pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) masing-masing pegawai, yang memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, perlakuan yang adil terhadap setiap pegawai, tanpa diskriminasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Transparansi dalam proses kerja juga penting untuk memastikan bahwa semua keputusan dan kebijakan dapat dipahami oleh seluruh pegawai. Dengan adanya kesetaraan, semua pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier dan kontribusi di lingkungan kerja.

Aspek berkeadilan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Dengan menerapkan prinsip keadilan dalam setiap aspek budaya kerja, pegawai akan merasa dihargai dan diperlakukan dengan setara, yang secara langsung berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang adil menciptakan suasana di mana semua pegawai, tanpa memandang latar belakang, memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan bersuara, sehingga mendorong kreativitas dan inovasi yang lebih besar.

Keadilan juga berkontribusi pada peningkatan kuantitas kerja, karena pegawai yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target. Dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang transparan, pegawai akan lebih terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik, mengetahui bahwa usaha mereka akan diakui secara adil. Selain itu, penerapan standar yang sama untuk penilaian

kinerja akan memastikan bahwa semua pegawai memiliki kesempatan yang setara dalam mendapatkan umpan balik dan dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas juga akan meningkat dalam lingkungan yang berkeadilan, di mana setiap pegawai memahami tanggung jawab mereka dan merasa diharapkan untuk memenuhi deadline. Kejelasan mengenai ekspektasi dan konsekuensi dari keterlambatan akan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Dalam hal efektivitas, keadilan menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis, yang memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antar pegawai dan meminimalkan konflik yang dapat menghambat produktivitas.

Terakhir, aspek kemandirian pegawai akan diperkuat ketika prinsip keadilan diterapkan. Pegawai yang merasa dihargai dan diperlakukan adil akan lebih berani untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Dengan memberikan otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai akan merasa lebih percaya diri dan mandiri dalam mencapai hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, penerapan prinsip keadilan di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru akan menghasilkan pegawai yang lebih terlibat, produktif, dan mandiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Integritas merupakan fondasi utama dalam budaya kerja di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Pegawai yang menjunjung tinggi integritas menunjukkan komitmen terhadap kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab. Penerapan nilai integritas berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja, mendorong pegawai untuk lebih teliti dan disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Sistem pelaporan yang terstruktur juga meningkatkan akuntabilitas dan memudahkan pemantauan kinerja.

Budaya kerja kolaboratif sangat penting dalam mendorong sinergi dan kerja sama antara pegawai. Kolaborasi yang baik memungkinkan pegawai untuk berbagi pengetahuan, sumber daya, dan keterampilan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Kerja sama yang terjalin antara pegawai dan perangkat desa, seperti LPM, RW, dan RT, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih efektif.

Akuntabilitas berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas dan hasil kerja mereka, yang meningkatkan motivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Dengan adanya sistem pelaporan yang jelas, pegawai dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka dan berupaya meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja.

Budaya inovatif mendorong pegawai untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas. Penerapan inovasi dalam proses, alat, dan teknologi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih cepat dan produktif. Insentif non-finansial, seperti penghargaan dan kegiatan rekreasi, juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Prinsip keadilan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penerapan keadilan dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, dan kesempatan untuk berkembang meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas pegawai. Ketika

pegawai merasa diperlakukan secara adil, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, kelima aspek ini seperti integritas, kolaboratif, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru. Penerapan nilai-nilai ini dalam budaya kerja menciptakan lingkungan yang kondusif, mendorong produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada hasil penelitian ini adalah Mengadakan pelatihan berkala tentang etika dan nilai-nilai integritas bagi pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya integritas dalam pekerjaan, dan juga menerapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan integritas tinggi dalam pelaksanaan tugas, untuk memotivasi pegawai lain agar mengikuti contoh yang baik.

Mendorong pembentukan tim kerja lintas seksi untuk proyek tertentu, sehingga pegawai dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan kolaborasi antar unit, dan juga Membangun platform komunikasi yang efektif, seperti grup diskusi atau aplikasi manajemen proyek, untuk memudahkan pertukaran informasi dan koordinasi antar pegawai.

Mengembangkan sistem pelaporan yang lebih transparan dan mudah diakses, sehingga pegawai dapat dengan jelas memahami tanggung jawab dan hasil yang diharapkan, dan juga Melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai, agar mereka dapat memahami area yang perlu ditingkatkan.

Menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dengan memberikan waktu dan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru tanpa rasa takut akan kegagalan, dan juga Mendorong penggunaan teknologi terbaru dalam proses kerja, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam menggunakan alat dan sistem baru.

Menjamin transparansi dalam proses pengambilan keputusan, penilaian kinerja, dan promosi, agar pegawai merasa diperlakukan secara adil, dan juga Menyediakan mekanisme pengaduan yang aman dan efektif bagi pegawai untuk menyampaikan keluhan terkait ketidakadilan, serta memastikan bahwa setiap pengaduan ditangani dengan serius.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan aspek integritas, kolaboratif, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan dapat ditingkatkan, sehingga kinerja pegawai di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru semakin optimal dan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sjafri, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanzeh, A., & Suyeno. (2006). *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya: Elkap.
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/245530/permenaker-no-3-tahun-2023#:~:text=ABSTRAK%20PERATURAN&text=Peraturan%20Menteri%20Ketenagakerjaan%20NO.%203,go.id:%2016%20hlm.&text=ABSTRAK:,pada%20tanggal%2013%20Januari%202023>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2020 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tentang Budaya Kerja. <https://jdih.jakarta.go.id/dokumen/detail/2715>