

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara)**

Hanifah Hanun, Oberlin Silalahi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Korespondensi penulis: hanifahhanun@gmail.com, oberlin_up45@yahoo.com

Abstrak

Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan pegawai untuk maju dan berprestasi bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik sampling non-probabilitas jenis purposive sampling untuk menentukan informan yang relevan dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan Budaya Kerja Dengan Prestasi Kerja di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara dengan faktor-faktor budaya kerja yang mempengaruhi prestasi kerja di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara.

Kata Kunci: Hubungan; Budaya Kerja; Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

Work culture is closely related to employee empowerment in an organization. The stronger the work culture, the greater the employee's motivation to progress and achieve with the organization. Based on this, the introduction, creation, and development of work culture in an organization are necessary to build an effective and efficient organization by the vision and mission be achieved.

This study used a qualitative descriptive approach with a non-probability sampling technique of purposive sampling to determine the relevant informants in the study. Collect data using observation techniques, interviews, and documentation.

The results of this study that a correlation between workplace culture and work performance in the North Jakarta Administrative City Personnel Agency and work culture factors that influence work performance in the North Jakarta Administrative City Personnel Agency.

Keywords: Correlation; Work Culture; Employee Work Performance.

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Pegawai sebagai salah satu sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting dalam perjalanan sebuah organisasi karena memiliki bakat atau kemampuan, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan organisasi. Oleh karena itu, setiap pegawai harus senantiasa memahami akan tugas pokok dan fungsinya sebagai subsistem yang akan mempengaruhi sebuah sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan terutama pada tingkat kinerja dan daya hasil kerja, guna mewujudkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada organisasi, salah satunya dengan lebih menekankan orientasi pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja merupakan gambaran dari tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang guna mengetahui sejauh mana pengukuran atau penilaian capaian prestasi seseorang. Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah

sesuatu yang berorientasikan lebih pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai bentuk dari kontribusinya terhadap organisasi/instansi tempatnya bekerja.

Seorang pegawai yang berusaha mencapai prestasi kerja yang baik tidaklah mudah. Prestasi kerja seorang pegawai adalah kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, kondisi budaya organisasi di lingkungan kerjanya, gaya kepemimpinan organisasi dan lain sebagainya yang dapat memberikan rangsangan terhadap pegawai untuk berkinerja dengan baik.

Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya 1) Kejujuran, 2) Kedisiplinan, 3) Kerjasama, 4) Kecakapan, 5) Tanggung jawab. Sedangkan di sisi lain, dikemukakan oleh Robbins (2006; 105) dalam Sutoro (JIUBJ, 2020:104) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya organisasi, karena melalui

kepemimpinan akan dapat menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi yang nyaman akan memotivasi pegawai menjadi lebih baik sehingga tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang dicapai tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak nyaman akan menyebabkan pegawai tidak termotivasi bekerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja pegawai rendah.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk keyakinan, nilai, tatacara yang biasa dipelajari dan digunakan dalam organisasi. Budaya organisasi cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa dapat hidup menjadi lebih baik. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tersebut kemudian melekat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja.

Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (employee empowerment) di suatu organisasi. Semakin kuat budaya kerja, maka semakin besar dorongan pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2 Tahun 2019 sebagai pengganti Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta khususnya pada Pasal 8 Ayat h menerangkan bahwa pembentukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai penyelenggara fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 256 Tahun 2016 yang berisi tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta merupakan responsibility pejabat akan pentingnya pengaturan terhadap sistem kepegawaian yang tertuang dalam bentuk

peraturan sebagai sebuah kebutuhan akan komitmen sekaligus strategi organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sistem sumber daya manusia khususnya kepegawaian di lingkungan pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya bertujuan untuk mencapai visi, yaitu menjadi pengelola manajemen kepegawaian terbaik dan terdepan di Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta menetapkan misi sebagai berikut: 1) Mewujudkan pegawai yang berkompeten dan berdaya saing tinggi; 2) Mengutamakan Kepuasan pegawai dengan layanan yang berkualitas; 3) Membangun, mengelola, dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi; 4) Mewujudkan kebersamaan, kenyamanan, dan keharmonisan dalam bekerja; 5) Meningkatkan kerjasama yang harmonis dengan semua pihak terkait.

Sebagai lembaga teknis daerah, tentunya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta memiliki Tugas dan fungsi strategis tersendiri. BKD mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang

urusan pemerintah bidang Kepegawaian. Melihat peranan tugas dan fungsi BKD, guna optimalisasi maka dalam hal ini dibantu oleh Suku Badan Kepegawaian Kota yang terdapat pada masing-masing kota di wilayah DKI Jakarta yaitu Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara, Timur, Barat, Selatan, dan Pusat. Masing-masing Suku Badan Kota Kepegawaian memiliki pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi BKD,² maka dapat diartikan bahwa Suku Badan Kepegawaian Kota merupakan perpanjangan tangan dari BKD di masing-masing wilayah Kota di DKI Jakarta. Oleh karena itu, ketersediaan akan kebutuhan sumber daya aparatur yang profesional menjadi mutlak dibutuhkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi atau visi dan misi pemerintah daerah.

Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara, yang menjadi perpanjangan tangan dari BKD di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara, dalam menjalankan roda organisasinya turut mengedepankan budaya kerja organisasi, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja³ dan turut disampaikan juga oleh Sekretaris Daerah Provinsi DKI Jakarta, Bapak H. Marullah

Matali saat melantik 325 orang Pejabat Fungsional (Selasa, 30 Maret 2021), berikut ini nilai-nilai budaya kerja tersebut: 1) Berintegritas; 2) Kolaboratif; 3) Akuntabel; 4) Inovatif; 5) Berkeadilan.

B. Kajian Pustaka

B.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya menurut KBBI dapat diartikan sebagai akal budi atau pikiran; adat istiadat atau sesuatu yang berkembang yang menjadi kebiasaan dan sulit untuk diubah. Budaya juga berasal dari bahasa sangsekerta budhayah sebagai bentuk jamak dari kata dasar budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran. Kata budaya juga diadopsi dari Bahasa Inggris disebut culture berasal dari bahasa Latin colere yaitu mengolah atau mengerjakan sesuatu. Selain itu, kata budaya turut merupakan perkembangan dari “budidaya” nilai-nilai dan sikap mental. Kemudian kata budaya itu sendiri dikembangkan sebagai cara manusia untuk mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity), dan hasil karya (performance).

Budaya menurut Stoner dalam Moeliono (2009:16), adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain menjadi satu guna menentukan esensi menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya

menurut Edward Taylor dalam Sobirin (2007:52), adalah suatu yang kompleks dan menyeluruh yang terdiri dari keyakinan, moral, hukum, seni, adat kebiasaan, pengetahuan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat (dalam Yulidar, 2017:5).

Maka budaya secara umum merupakan suatu hal yang berkembang dan menjadi kebiasaan yang dicerminkan melalui berbagai kompleksitas yang ada baik berupa nilai-nilai atau norma, keyakinan dan cara pandang, maupun tindakan seseorang terhadap sesuatu. Apabila budaya dikaitkan dengan suatu pekerjaan tentunya makna budaya terhadap sesuatu yang bersifat general akan menjadi spesifik terhadap objeknya yaitu pekerjaan. Budaya yang melekat dalam keseharian ini diimplementasikan dalam suatu budaya kerja.

Pada dasarnya budaya kerja memiliki peranan yang penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika budaya kerja sudah cenderung tidak baik, tentu akan berdampak buruk bagi perkembangan organisasi untuk ke depannya. Budaya kerja adalah sikap serta perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing. Nilai Budaya kerja adalah pilihan nilai moral dan etika meliputi nilai sosial budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

B.2 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada organisasi, salah satunya dengan lebih menekankan orientasi pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja merupakan gambaran dari tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang guna mengetahui sejauh mana pengukuran atau penilaian capaian prestasi seseorang.

Prestasi kerja terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Istilah prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *pretatic*, berarti apa yang telah diciptakan. Kemudian Hasibuan (2009) dalam Pambudi (2017), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:151) dalam Mangngi, et al.,

(2018:212) dikemukakan sebagai pencapaian seseorang terhadap hasil kerjanya baik yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya dijelaskan juga prestasi kerja pegawai oleh Moh As'ud dalam Mahfudoh (2018:60) adalah sebuah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat tersebut Byars dan Rue, juga menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang yang mencakup pada pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang berorientasikan lebih pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai bentuk dari kontribusinya terhadap organisasi atau instansi tempatnya bekerja yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

C. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2010:160), menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data pada penelitiannya. Metode penelitian pada hakikatnya adalah suatu cara yang digunakan dalam penelitian menyangkut apa dan bagaimana penelitian itu dilakukan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2016:3)

secara umum menjelaskan arti adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Selanjutnya Sugiyono (2016:2) menyatakan bahwa terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam penelitian yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Adapun metode yang dimaksudkan (pendekatan kualitatif) digunakan untuk dapat menguji serangkaian hipotesis atau jawaban sementara (menganalisa hubungan budaya kerja dengan prestasi kerja pegawai) menggunakan teknik dan alat-alat yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian tersebut. Pemilihan metode yang tepat sasaran berbanding lurus dengan keberhasilan di dalam melakukan suatu penelitian.

C.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara bertempat di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara, Blok P - Lantai 10, Jalan Laksda Yos Sudarso Nomor 27-29, Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

C.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2014:173) adalah keseluruhan subjek penelitian.

Kemudian populasi menurut Sugiyono (2005:90) dikemukakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selanjutnya, populasi menurut Ismiyanto (2003) dijelaskan sebagai keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang dapat memberikan informasi (data) penelitian.

Sampel menurut Gujarati (2002) dalam Yulindar (2017:69) adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi. Kemudian sampel menurut Arikunto (2002) dalam Wiranda (2019:25) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari anggota populasi yang diteliti.

C.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2015:308), merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpul data (instrument penelitian) yaitu:

1. Observasi

Dalam rangka mengumpulkan data penelitian, peneliti mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian yang bertempat di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Utara, Blok P - Lantai 10, Jalan Laksda Yos Sudarso Nomor 27-29, Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta

2. Wawancara

Dalam hal ini, peneliti menggunakan wawancara tidak berstruktur yang menurut Sugiyono (2015:320), wawancara tidak berstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun

secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur dilakukan secara mendalam (depth interview), sampai diperoleh keterangan tentang hal yang diinginkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam hal ini merupakan suatu langkah mengumpulkan data yang dibutuhkan baik data-data tertulis, gambar, suara. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang telah ada seperti dokumen dokumen tertulis yang ada kaitannya dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini baik berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan lain sebagainya.

D. Hasil dan Pembahasan

D.1 Hubungan Budaya Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai

D.1.1 Berintegritas

Integritas adalah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu “integer” yang artinya utuh dan lengkap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas dapat diartikan sebagai mutu dan sifat, atau sebuah keadaan yang menggambarkan satu kesatuan yang utuh, sehingga dapat memiliki potensi dan

kemampuan yang dapat memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Selain itu, integritas juga sering dikaitkan dengan penggambaran diri seseorang akan nilai-nilai perilaku dan tindakannya dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkup instansi maupun organisasi. Seseorang yang memiliki integritas dalam suatu organisasi adalah orang yang dapat diberi kepercayaan pada pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada keselarasan antara perkataan dan perbuatan pegawai yang memegang teguh prinsip, aturan dan norma yang berlaku.

Maka menjadi hal yang penting bagi setiap orang untuk memiliki nilai integritas baik itu penanaman nilai pada diri sendiri maupun melalui instansi atau organisasi. Dengan adanya penanaman nilai integritas dalam diri seorang tentunya akan berdampak positif bagi dirinya sendiri, instansi maupun organisasi. Karena nilai dari integritas itu sendiri mampu mempengaruhi sikap seorang agar dapat memosisikan dirinya dalam pekerjaan dengan baik dan benar sehingga memberikan capaian hasil kerja yang baik, prestasi kerja yang tinggi serta instansi atau organisasi tempatnya bekerja dapat terus berkembang maju.

Hubungan budaya kerja yaitu nilai berintegritas dengan prestasi kerja pegawai sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Neni

Maryani selaku Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara dalam wawancara pada tanggal 20 Desember 2022 adalah sebagai berikut:

“Budaya kerja ini merupakan nilai yang di atur oleh Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja, maka secara formal selalu kami sampaikan dalam forum-forum pertemuan seperti saat breafing dengan para staff, maupun rapat-rapat teknis dengan Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) terkait dengan pekerjaan dan sebagainya. Kemudian sebagai konsistensi dan komitmen terhadap kontinuitas implementasi itu sendiri, yang pertama kami selalu tekankan dalam setiap kesempatan terkait pentingnya memiliki integritas. Kedua, kami juga berfokus pada penegakkan integritas di dalam pelayanan. Dan yang ketiga, selalu memberikan arahan-arahan dan teladan kepada pegawai terkait pentingnya implementasi nilai (integritas) seperti jujur atau dapat dipercaya; konsisten dan memiliki komitmen serta keberanian menegakkan kebenaran. Apabila diketahui ada yang tidak sesuai, misalnya dalam pelayanan ada pungutan biaya, kami selalu sampaikan pada forum atau rapat bersama UKPD untuk laporkan hal tersebut, siapapun itu akan segera kami ditindaklanjuti dan mereka berhadapan langsung dengan kami di Kepegawaian. Hal ini juga menjadi salah satu langkah pencegahan dari bahayanya korupsi maupun gratifikasi. Adanya penanaman nilai-nilai budaya kerja ini sangat membantu membangun suasana lingkungan kerja yang sehat, tertib sesuai dengan peraturan yang berlaku dan hal ini tentu berpengaruh terhadap pencapaian kinerja termasuk

prestasi kerja pegawai itu sendiri. Karena pegawai yang jujur akan tulus melayani, taat pada peraturan dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi”

D.1.2 Kolaboratif

Hubungan budaya kerja yaitu kolaborasi terhadap prestasi kerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara sebagaimana disampaikan oleh Bapak Juliano Satria selaku Subkoordinator Urusan Pengendalian Pegawai dalam wawancara pada tanggal 23 Desember 2022 adalah sebagai berikut:

“Dalam rangka pengoptimalan nilai kolaborasi ini, kami selalu melibatkan setiap UKPD dalam penyelenggaraan kegiatan. Kami berkolaborasi dengan beberapa pihak seperti dengan Sekretariat Kota selaku tuan rumah di Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Utara; Suku Dinas Komunikasi dan Kehumasan selaku penyedia sarana, membantu terkait hal teknis kehumasan serta publikasi; Suku Dinas Pertamanan dan Kehutanan selaku penyedia sarana, membantu dalam menyiapkan hiasan-hiasan terkait dengan tumbuhan seperti bunga dan sejenisnya untuk dirangkai menjadi taman kecil di depan meja narasumber; Satpol sebagai pihak keamanan bila kegiatan atau acara dalam bentuk skala besar. Sedangkan UKPD lain seperti kecamatan dan kelurahan yang merupakan leading sector juga turut mengkolaborasikan dan mengkoordinir lintas samping; lintas sektoral yg berada di wilayah kecamatan dan kelurahannya masing-masing.

Contoh lainnya, kami juga selalu melakukan coaching dan mentoring antara atasan dan bawahan terkait job desk atau pekerjaan kami serta berkoordinasi secara intens dengan para pengelola kepegawaian pada perangkat daerah melalui whatsApp group yang terdiri dari para pengelola kepegawaian di masing-masing UKPD, setiap ada informasi terbaru kami update atau ada hal-hal yang harus disampaikan segera kepada mereka, maka kami sampaikan sesegera mungkin. Jadi informasi dapat mereka terima dengan cepat. Hal itu merupakan salah satu bukti bahwa pelayanan yang kami lakukan telah diimplementasikan dengan tepat dan cepat agar mereka mengetahui secara lengkap sehingga harapannya hasil dari penyampaian informasi tersebut dapat merata secara maksimal. Dalam hal ini diharapkan dengan adanya kolaborasi yang baik akan terjalin hubungan yang harmonis, dan sejalan dengan hal itu juga meningkatkan hasil atau produktivitas pegawai sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang dibuktikan oleh capaian hasil atau prestasi kerja yang tinggi”

D.1.3 Akuntabel

Hubungan budaya kerja yaitu Akuntabel terhadap prestasi kerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara sebagaimana disampaikan oleh Ibu Neni Maryani selaku Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara dalam wawancara pada tanggal 20 Desember 2022 adalah sebagai berikut:

“Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja, point ketiga adalah penanaman dan implementasi nilai akuntabel. Tentu sebagai seorang pegawai yang baik itu harus mampu mempertanggungjawabnya segala pekerjaannya. Karena hal ini akan berdampak secara langsung pada capaian atau hasil kerja individu pada saat penilaian di sistem maupun manual Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dibuat oleh setiap pegawai. Setiap pekerjaan selalu mempunyai target-target pengerjaan, sehingga setiap pegawai memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Jika tidak salah satu konsekuensi yang paling terlihat adalah pegawai dipotong Tugasan Kerja Derah (TKD)nya dan juga membuat citra buruk bagi instansi tempatnya bekerja. Contoh paling sederhana yang sudah menjadi kebiasaan di kami, terutama saya sendiri selaku leader di sini selalu mengingatkan para bawahan saya, “Jangan lupa ya itu cepat dikerjakan tepat waktu”, dan hal-hal kecil seperti itu juga termasuk bagian dari nilai akuntabel”

D.1.4 Inovatif

Hubungan budaya kerja yaitu inovatif terhadap prestasi kerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara sebagaimana disampaikan oleh Bu Neni Maryani selaku Kepala Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara dalam wawancara pada tanggal 23 Desember 2023 adalah sebagai berikut:

“Dalam penerapan nilai budaya kerja yaitu inovatif ini, kami satu sama lain selalu saling menanyakan pendapat masing-masing

baik dalam forum formal maupun nonformal dan hal itu termasuk salah satu sikap kepedulian pegawai terhadap inovasi. Kemudian salah satu hasil inovasi yang kami lakukan adalah Penataan kembali Ruang Layanan Kepegawaian yaitu merencanakan agar ruang layanan itu terpisah dari ruang kerja dan memang idealnya seperti itu. Jika ruang kerja dan ruang pelayanan menjadi satu kesatuan maka dapat menyebabkan ruang kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif. Jika ruang kerja tidak kondusif dapat mempengaruhi tingkat fokus para pegawai, sehingga dapat menurunkan kualitas kerja yang berpengaruh pada turunya hasil atau capaian kinerja pegawai. Dalam kesempatan perencanaan di tahun-tahun selanjutnya kami masukkan rancangan inovasi ruang layanan berupa penambahan barang-barang penunjang layanan seperti pembelian komputer, meja, dan kursi. Kami akan terus berproses untuk memberikan inovasi di setiap tahunnya sehingga terciptalah ruang layanan dengan semua fasilitas di dalamnya seperti saat ini. Dan hanya kami satu-satunya wilayah yang memiliki ruang layanan kepegawaian terpisah dengan ruang kerja dan hal itu menjadi icon tersendiri serta turut mencerminkan bahwa kami selalu siap dan akan terus memberikan layanan terbaik dalam pelayanan kepegawaian. Terlepas dari ruang layanan kepegawaian juga masih banyak bentuk lain dari inovasi yang dilakukan seperti pengkontribusi ide-ide atau kritikan, masukan dan saran yang membangun yang tercermin dalam keseharian pegawai”

D.1.5 Berkeadilan

Secara terminologis kata adil bermakna sebagai suatu sikap yang bebas dari

ketidakjujuran atau diskriminasi. Dengan demikian orang yang adil dapat diartikan sebagai orang yang sesuai dengan standar hukum yang ada baik itu hukum agama, hukum positif (hukum negara), maupun hukum sosial (hukum adat) yang berlaku. Orang adil dalam bersikap cenderung tidak memihak kecuali kepada kebenaran (imparsial) dan keberpihakan itu bukan semata karena hubungan pertemanan, persamaan suku, bangsa maupun agama. Maka berkeadilan dapat diartika sebagai sebuah sikap kepedulian/kepekaan untuk memastikan hak berbagai pihak dapat terakomodasi. Adapun ciri perilaku yang mencerminkan sikap berkeadilan diantaranya, objektif; proporsional; mengedepankan kesetaraan; kesamaan hak; mendorong kemajuan bersama.

Hubungan budaya kerja yaitu inovatif terhadap prestasi kerja pegawai di Suku Badan Kepegawaian Jakarta Utara sebagaimana disampaikan oleh Bapak Juliano Satria selaku Subkoordinator Urusan Pengendalian Pegawai dalam wawancara pada tanggal 23 Desember 2023 adalah sebagai berikut:

“Kami bekerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi dalam Peraturan Gubernur Nomor 256 Tahun 2016 tentang organisasi kepegawaian daerah yang di dalamnya juga terdapat Suku Badan Kepegawaian. Dalam nilai berkeadilan ini harus terdapat dalam segala aspek implementasi nilai-nilai budaya

kerja. Namun di sini kami menekankan pada bagian pelayanan kepegawaian. Dengan demikian setiap kami melakukan atau memberikan pelayanan kepegawaian khususnya di Wilayah Jakarta Utara ini, kami selalu berpedoman pada hal-hal yang mengedepankan kepuasan dan kesetaraan para pelanggan atau stakeholder yang dilayani. Karena memang salah satu output atau capaian hasil kerja sebagai pegawai di bidang kepegawaian adalah memberikan layanan kepegawaian yang optimal sehingga dapat menciptakan kepuasan terhadap layanan yang diberikan”

E. PENUTUP

E.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara diimplementasikan sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja, antara lain: a) Berintegritas sebagai nilai yang membangun sikap pegawai untuk berperilaku jujur dan dapat dipercaya; selalu berkomitmen, konsisten, dan berani menegakkan kebenaran; serta melayani dengan tulus dan berdedikasi tinggi. b) Kolaborasi sebagai nilai yang membangun sikap saling percaya dan menghormati satu sama lain; bekerjasama secara aktif dan produktif dalam

perbincangan tematik maupun penanganan konflik; serta mampu melakukan coaching dan mentoring. c) Akuntabel sebagai nilai yang mencerminkan sikap bertanggung jawab dan dapat diandalkan; transparan, profesional, dan cermat dalam bertindak. d) Inovatif, sebagai nilai yang mencerminkan sikap menyukai tantangan dan rasa ingin tahu yang tinggi; kreatif dan terbuka terhadap masukan/kritik; serta mampu menciptakan ide-ide baru yang orisinal. e) Berkeadilan sebagai nilai yang mencerminkan sikap objektif terhadap sesuatu; dan mengedepankan kesetaraan serta kesamaan hak. Adapun nilai yang menjadi indikator prestasi kerja antara lain kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

2. Faktor-faktor budaya kerja yang mempengaruhi prestasi kerja di Suku Badan Kepegawaian Kota Administrasi Jakarta Utara mencakup seluruh nilai-nilai yang terkandung dalam Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja yaitu berintegritas, kolaborasi, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan.

E.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan di atas, peneliti bermaksud memberikan saran sebagai berikut:

1. Melihat dari keeratan hubungan antara variabel Budaya Kerja dengan Prestasi Kerja yang disebutkan di atas maka peneliti memberikan saran agar tingkat kompetensi SDM dalam hal Budaya Kerja untuk dipertahankan serta ditingkatkan.
2. Dilihat dari nilai prestasi kerja pegawai, peneliti memberikan saran agar pegawai meningkatkan indikator nilai komitmen dan kedisiplinan dalam implementasi budaya kerja guna meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Taufiqurokhman, S.Sos. M.Si. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Suku Badan Kepegawaian Kota Jakarta Utara. 2019. *Laporan Tahunan 2019*. Jakarta. SBKJU.
- Suku Badan Kepegawaian Kota Jakarta Utara. 2021. *Laporan Tahunan 2021*. Jakarta. SBKJU.
- Suku Badan Kepegawaian Kota Jakarta Utara. 2022. *Laporan Tahunan 2021*. Jakarta. SBKJU.
- Yansen, Aco Faizal. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Hal 330-341.

Regulasi Pemerintah

Undang-Undang Pemerintah Pusat nomor 49 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45377/uu-no-43-tahun-1999>

Undang-Undang Pemerintah Pusat nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/45329/uu-no-22-tahun1999>

Undang-Undang Pemerintah Pusat nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5739/pp-no-18-tahun-2016>

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/20848>

Peraturan Gubemur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja. JDIH BPK. Jakarta. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/156881/pegub-prov-dki-jakarta-no-54-tahun-2020>

Peraturan Gubemur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Pemberian Penghargaan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Jakarta. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/87210/pegub-prov-dki-jakartano-17-tahun-2018>

Peraturan Gubemur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 256 Tahun 2016

Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah. https://jdih.jakarta.go.id/uploads/default/produkhukum/PERGUB_NO.256_AHUN_2016_.pdf

Web Pemerintah, Artikel/Berita Intemet

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. 2018. Visi dan Misi. Jakarta. <https://bkddki.jakarta.go.id/berita/profil/visi-dan-misi>

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. 2022. Penyampaian Nilai-Nilai Budaya Kerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Acara Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Fungsional. <https://bkddki.jakarta.go.id/berita/read/pe-nyampaian-nilai-nilai-budayakerja-pegawai-pemerintah-provinsi-dki-jakarta-pada-acara-pelantikandan-pengambilan-sumpahjanji-jabatan-fungsional>

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. 2023. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). <https://pegawai.jakarta.go.id/login>

Riadi, Muchlisin. 2019. Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis Budaya Kerja. KajianPustaka.com. <https://www.kajianpustaka.com/2019/08/pengertianfungsi-aspek-dan-jenis-budaya-kerja.html>

Riadi, Muchlisin. 2020. Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus). KajianPustaka.com.