

BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA BANJAR

Redinar Gustiar¹, Etih Hendriani², Wawan Risnawan³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : redinar85.@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena adanya masalah bahwa Masih ada pegawai yang belum mampu mengatasi permasalahan pekerjaannya sendiri, seperti dalam penginputan laporan tahunan yang dilakukan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, harus dibantu oleh bagian lain seperti bagian IT. Dalam proses penyusunan laporan kerja pegawai masih belum tepat waktu seperti penyusunan laporan kerja bulanan selalu memerlukan waktu lebih dari yang telah ditentukan. Pegawai kurang rajin dalam bekerja dan terkesan malas-malasan. Hal ini terlihat masih banyak pegawai yang duduk-duduk santai pada saat jam kerja (bukan di waktu istirahat). Masih ada pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Contoh dalam pengambilan keputusan mengenai promosi peluang investasi Kota Banjar, yang sampai sekarang masih belum optimal. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, telah sesuai dengan indikator yang dijadikan tolok ukur penelitian baik dilihat dari sikap terhadap pekerjaan maupun perilaku pada saat bekerja. Pada saat yang sama, penulis juga menanyakan mengenai hambatan yang dihadapi oleh BKPSDM dalam pelaksanaan indikator ini. Jawaban yang diberikan adalah Kemampuan SDM pegawai dan kebiasaan yang berlaku selama ini yang sulit diubah, sehingga tidak banyak yang dapat berubah. Sementara itu upaya yang dilakukan oleh kepala BKPSDM untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan sedikit-sedikit memasukan ide dan gagasan serta menyadarkan mereka akan kebiasaan-kebiasaan yang tadinya selalu diterapkan dan dianggap harus diperbaiki untuk dapat meninggalkannya, walaupun tidak semuanya, namun dapat ditinggalkan sedikit-sedikit. Selain itu memperketat aturan yang diberlakukan kepada pegawai tanpa pandang bulu.

Kata Kunci : *Budaya kerja, Kinerja Pegawai, Kota Banjar*

PENDAHULUAN

Budaya kerja saat ini menjadi isu besar pada berbagai jenis organisasi baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan yang ingin terus

berkembang. permasalahan budaya kerja semakin berkembang seiring dengan trandnya revolusi industri yang menuntut adanya perubahan pada budaya kerja terutama budaya Sumber

Daya Manusia (SDM). Untuk itu maka berbagai upaya telah dilakukan terutama pada sistem dan struktur organisasi pemerintahan atau yang dikenal dengan nama reformasi birokrasi.

Untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang optimal tentu saja tidak mudah. Perlu kesiapan semua aspek termasuk didalamnya kesiapan sumber daya manusia pemerintahan yang terikat dalam ikatan kerja sebagai aparatur sipil negara atau (ASN) (Sutrisnawati, M., Cahya Supena, H. C., & Risnawan, W, 2023). Dalam hal ini ASN perlu berbenah diri, agar realisasi reformasi birokrasi yang menjadi agenda pemerintah terwujud sesuai dengan tujuan. Sementara itu masa;ah pegawai atau sumber daya manusia (SDM) terutama dari segi mutu (kualitas), merupakan salah satu kendala terbesar yang dihadapi pemerintah saat ini.

Beratnya tuntutan reformasi birokrasi yang dirasakan merupakan salah satu akubat belum sepenuhnya timbul kesadaran pada diri ASN untuk merubah pola pikir dan budaya kerjanya. Kesadaran untuk merubah itulah yang menjadi kunci dari perubahan itu sendiri. Dengan kesadaran itulah seseorang akan menata ulang prioritasnya dan melakukan penyesuaian=penyesuaian untuk mengikuti perubahan ritme pekerjaan sehingga sedikit banyak pola pikir dan budaya kerja berubah. Sehingga dengan berubahnya budaya

kerja akan mampu meningkatkan budaya kerja ke arah yang lebih baik.

Sementara diketahui bahwa budaya kerja merupakan suatu dampak dari proses yang secara tidak langsung berkesinambungan. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari tindakan yang terjadi berulang-ulang menjadi suatu kebiasaan. Jadi budaya kerja adalah bentuk etik sikap prilaku dan cara pandang bersama dari kelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut terhadap setiap masalah atau perubahan lingkungan yang bervariasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Triguno dalam Widodo (2020:13) mengemukakan bahwa:

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Sementara itu dalam Keputusan Menpan Nomor 25/Kep/M.Pan/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara adalah, Sikap dan prilaku individu dari kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat dan kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka jelas budaya kerja merupakan salah satu nilai atau

kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi baik pemerintahan atau swasta, yang dilakukan secara berulang dan menjadi kebiasaan sehari-hari.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, telah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 15 Tahun 2012 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dengan tugas pokok dan fungsi sesuai Peraturan Walikota Banjar Nomor 33 Tahun 2013, yang diwadahi 3 bidang yaitu Penanaman Modal, Pelayanan, Penyuluhan serta Penanganan dan Pengaduan. Dengan adanya ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota dan Peraturan Walikota Banjar Nomor 30 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tata Kerja, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah tersebut, maka nomenklatur menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banjar, yang membawahi 3 bidang yaitu Penanaman Modal, Pengendalian dan Pelayanan.

Namun meskipun demikian, budaya kerja yang berlaku pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, tidak mengalami perubahan. Seharusnya pegawai memiliki sikap terhadap

pekerjaan yakni kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain. Seperti bersantai bukan semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Serta memiliki perilaku pada saat bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya. Namun kenyataannya masih jauh dari ketentuan. Hal ini tampak dengan adanya indikasi-indikasi sebagai berikut.

1. Masih ada pegawai yang belum mampu mengatasi permasalahan pekerjaannya sendiri, seperti dalam penginputan laporan tahunan yang dilakukan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, harus dibantu oleh bagian lain seperti bagian IT.
2. Dalam proses penyusunan laporan kerja pegawai masih belum tepat waktu seperti penyusunan laporan kerja bulanan selalu memerlukan waktu lebih dari yang telah ditentukan.
3. Pegawai kurang rajin dalam bekerja dan terkesan malas-malasan. Hal ini terlihat masih banyak pegawai yang duduk-duduk santai pada saat jam kerja (bukan di waktu istirahat).
4. Masih ada pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Contoh dalam pengambilan keputusan mengenai promosi peluang investasi Kota Banjar, yang sampai sekarang masih belum optima.

LANDASAN TEORI

Triguno dalam Widodo (2020:13) mengemukakan bahwa:

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepervayaan cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Dessler (2015: 9) bahwa “Budaya kerja merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja didefinisikan oleh Mondy (2015: 12) bahwa “Budaya kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya”.

Budaya memiliki beberapa dimensi dan indikator. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ndraha dalam Widodo (2022:31) adalah sebagai berikut

1. Sikap terhadap pekerjaan
Sikap terhadap pekerjaan yakni kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain.

Seperti bersantai bukan semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Berikut indikatornya yaitu:

- a. Mau menerima arahan pimpinan
 - b. Senang menerima tanggungjawab kerja
 - c. Kerja sebagai ibadah
 - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - e. Dapat mengatasi kendala kerja
 - f. Dapat menyusun laporan kerja
2. Prilaku pada waktu bekerja
Perilaku pada saat bekerja seperti rajin, berdedikais, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

DESAIN PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Pemilihan desain ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2013:96) yang mengemukakan bahwa “Metode deskriptif merupakan metode yang memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan

hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan da/am suatu kelompok dan tercermin dalam sikapmenjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Dengan kata lain bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan baik pegawai lama atau pegawai baru serta terciptanya perusahaan yang lebih kokoh. Budaya Kerja selalu berkembang, karena lingkungan strategis organisasi yang dinamis, yang tidak hanya berkaitan dengan regulasi, teknologi, mutu tapi juga harapan pegawai.

Dalam rangka mengukur busaya kerja suatu perusahaan, maka dilakukan beberapa hal sebagai mana dikemukakan oleh

Budaya memiliki beberapa dimensi dan indikator. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ndraha dalam Widodo (2022:31) adalah sebagai berikut

1. Sikap terhadap pekerjaan
Sikap terhadap pekerjaan yakni kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain. Seperti bersantai bukan semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Berikut indikatornya yaitu:

- a. Mau menerima arahan pimpinan
 - b. Senang menerima Tanggungjawab kerja
 - c. Kerja sebagai ibadah
 - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - e. Dapat mengatasi kendala kerja
 - f. Dapat menyusun laporan kerja
2. Prilaku pada waktu bekerja
 - a. Perilaku pada saat bekerja seperti rajin
 - b. Berdedikasi
 - c. bertanggung jawab
 - d. berhati-hati
 - e. Teliti
 - f. cermat,
 - g. kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas
 - h. kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Berdasarkan teori tersebut, maka penulis akan melakukan pengumpulan data terhadap 5 orang informan , untuk menanyakan beberapa hal mengenai budaya kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, sebagaimana dalam deskripsi berikut.

- 1. Sikap terhadap pekerjaan,:**
Sikap terhadap pekerjaan yakni kesenangan akan kerja dibandingkan kegiatan lain. Seperti bersantai bukan semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaannya sendiri atau terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Untuk mengetahui

bagaimana sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar.

Dari dimensi tersebut terdapat 8 indikator dengan 2 indikator yang masih belum optimal yaitu indikator Cara Pegawai Mengatasi permasalahan dalam lingkup pekerjaannya dan indikator Kemampuan pegawai dalam menyusun laporan kerja dengan baik.

2. **Prilaku pada waktu bekerja**

Perilaku pada saat bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti cermat kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya. Dari delapan indikator yang dijadikan tolok ukurnya maka ada 2 indikator yang masih belum maksimal. Yaitu indikator kerajinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, indikator tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, “budaya kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar, telah sesuai dengan indikator yang dijadikan tolok ukur penelitian baik dilihat dari

sikap terhadap pekerjaan maupun prilaku pada saat bekerja.

Pada saat yang sama, penulis juga menanyakan mengenai hambatan yang dihadapi oleh BKPSDM dalam pelaksanaan indikator ini. Jawaban yang diberikan adalah Kemampuan SDM pegawai dan kebiasaan yang berlaku selama ini yang sulit diubah, sehingga tidak banyak yang dapat berubah.

Sementara itu upaya yang dilakukan oleh kepa BKPSDM untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan sedikit-sedikit memasukan ide dan gagasan serta menyadarkan mereka akan kebiasaan-kebiasaan yang tadinya selalu diterapkan dan dianggap harus diperbaiki untuk dapat meninggalkannya, walaupun tidak semuanya, namun dapat ditinggalkan sedikit-sedikit. Selain itu memperketat aturan yang diberlakukan kepada pegawai tanpa pandang bulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*, Jakarta : PT Rineka Cipta,
- Chandra Suwondo.2022. “*Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5s (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke) Di Indonesia*
- Denis Miftahul Hikmah, dkk. 2022.*Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di PT XYZ*

- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djajasudarma, 2016. *Manajemen organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama....
- :Keputusan Menpan Nomor 25/Kep/M.Pan/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara.
- Moleong. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi. Revisi. Jakarya: Medika
- Peranginangin, 2021. *Budaya kerja ASN kementerian PUPR*. JakartaL PR.
- Sutrisnawati, M., Cahya Supena, H. C., & Risnawan, W. (2023). *Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis*.
- astradipoera. 2016. *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan. Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Kappa-Sigma.
- ugiyono. 2018. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Widodo. Joko, Setyo. 2020. *Membangun Budaya Kerja pada unstansi Pemerintah*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2007 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan Budaya Keja
- Peraturan Menteri PAN dan RB No 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja
- Peraturan Menteri PAN dan RB No 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 Tentang PedomanPelaksanaan Program Manajemen Perubahan
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Refonnasi Birokrasi 2010.