



Implementasi budaya kerja “SEMANAK” di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar

Dhiki Setiawan

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

E-mail: dhikisetiawan43@gmail.com

Susantiningrum

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

E-mail: susantiningrum@staff.uns.ac.id

Tutik Susilowati

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret

E-mail: susilowatitutik@yahoo.co.id

Abstract. *This research aims to determine: (1) the meaning of Semanak work culture for employees at the DPMPTSP Karanganyar Regency, (2) implementation of Semanak work culture, (3) impact, and (4) efforts to optimize the implementation of Semanak work culture. This research is a descriptive qualitative research with a phenomenological approach. Data sources are informants, documents, and observation results. The sampling technique was purposive sampling and snowball sampling. Data collection techniques using interviews, observation, and document analysis. The credibility test uses triangulation of sources and techniques, transferability, dependability, and confirmability tests. Data analysis using Miles and Huberman interactive analysis. Research results: (1) the meaning of work culture for employees: (a) guide work, (b) encourage work, (c) foster cohesiveness, (d) provide a sense of identify, and (e) generate self-commitment. (2) implementation of work culture: (a) DPMPTSP does not yet have a special work culture team, (b) leadership commitment in the form of full contribution such as installing banners and making marches, (c) tangible forms such as discipline, responsibility, communication skills, motivation, cooperation, innovation, creativity, wholehearted service, and non-discrimination (d) monitoring and evaluation of work culture does not yet exist. (3) Impact: (a) increasing employee motivation, (b) creating a good office reputation, (c) meeting good service standards, (d) realizing a conducive work environment. (4) There has been no special effort to optimize the implementation of Semanak's work culture.*

Keywords : *qualitative, work culture, employee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) makna budaya kerja Semanak bagi pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar, (2) implementasi budaya kerja Semanak, (3) dampak, serta (4) upaya untuk mengoptimalkan implementasi budaya kerja Semanak. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis pendekatan fenomenologi. Sumber data dari informan, dokumen, dan hasil observasi. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Uji kredibilitas menggunakan triangulasi sumber dan teknik, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Analisis data menggunakan analisis interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian: (1) makna budaya kerja bagi pegawai: (a) memandu bekerja, (b) menyemangati bekerja, (c) menumbuhkan kekompakan, (d) memberikan *sense of identify*, dan (e) menghasilkan komitmen diri. (2) implementasi budaya kerja: (a) DPMPTSP belum memiliki tim khusus budaya kerja, (b) komitmen pimpinan berupa kontribusi penuh seperti pemasangan *banner* dan pembuatan mars, (c) bentuk nyata Semanak seperti disiplin, tanggung jawab, ketrampilan komunikasi, motivasi, kerja sama, inovatif, kreatif, pelayanan sepenuh hati, dan tidak diskriminasi (d) monev budaya kerja belum ada. (3) dampak: (a) meningkatkan motivasi pegawai, (b) tercipta reputasi kantor yang baik, (c) terpenuhi standar pelayanan yang baik, (d) terwujud lingkungan kerja kondusif. (4) belum ada upaya khusus untuk mengoptimalkan implementasi budaya kerja Semanak.

Received Juni 07, 2023; Revised Juli 02, 2023; Accepted Agustus 05, 2023

* Dhiki Setiawan, dhikisetiawan43@gmail.com

Kata Kunci : kualitatif, budaya kerja, pegawai

LATAR BELAKANG

Budaya kerja adalah kumpulan dari nilai nilai yang berpengaruh dalam suatu organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja, tujuan utama budaya kerja dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia guna untuk meningkatkan kinerja serta sebagai upaya dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis yang akan terjadi dimasa mendatang (Indriani, dkk., 2019, hlm. 37). Budaya kerja merupakan cerminan dalam bersikap, dengan menerapkan budaya kerja sesuai dengan ketentuan budaya kerja yang telah dibuat maka akan memajukan organisasi tersebut, hal ini dikarenakan budaya kerja memiliki tujuan untuk memperbaiki dan senantiasa menyempurnakan hasil yang telah dicapai dan dilakukan organisasi tersebut dengan menerapkan cara baru atau metode baru yang dianggap mampu mendukung kemajuan organisasi (Christine, dkk., 2022, hlm. 256).

Budaya kerja menjadi suatu hal yang penting bagi seluruh individu dalam sebuah organisasi, dimana budaya kerja merupakan suatu komponen kualitas manusia dalam mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja yang baru dan lebih berorientasi pada upaya memuaskan pelanggan atau masyarakat. Budaya kerja berperan untuk mengontrol tingkah laku para pegawai dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi. Dengan melaksanakan budaya kerja tentu akan mengubah setiap perilaku dan sikap SDM demi mencapai kinerja yang baik dalam menghadapi segala bentuk hambatan dalam kegiatan operasional organisasi. SDM menjadi suatu faktor penentu dalam mengukur sebuah kinerja organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menentukan dan memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang (Sari, dkk., 2022, hlm. 37). Budaya kerja yang dilaksanakan secara konsisten dan terus menerus akan mempercepat terwujudnya tujuan organisasi. Budaya kerja yang solid dapat menghasilkan kinerja yang baik terutama dalam pelayanan kepada masyarakat (Christine, dkk., 2022, hlm.260). Dengan adanya budaya kerja akan mendorong pelayanan yang baik, berkualitas dan tentu memuaskan masyarakat.

Setiap organisasi pasti memiliki budaya kerja, namun demikian tidak semua organisasi dapat mengimplementasikan budaya kerja dengan baik. Penelitian Zulkifli, dkk., (2014, hlm. 139-140) menunjukkan bahwa terdapat sejumlah budaya kerja yang

bernilai negatif masih melekat dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban para pegawai negeri sipil, hal tersebut akan berpotensi dalam menghambat kinerja organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karanganyar yang memiliki budaya kerja. Kepala DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 060/70 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja “Semanak”. Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar menunjukkan ketidaksesuaian antara poin budaya kerja yang terdapat pada SK budaya kerja Semanak dengan sikap dan perilaku pegawai di lapangan, seperti terjadinya komunikasi yang kurang baik antar pegawai, jam produktif yang tidak digunakan sebagaimana mestinya, beberapa pegawai DPMPTSP mengetahui budaya kerja “Semanak” hanya sebatas slogan saja, bahkan ada informan yang mengaku tidak mengetahui sejak kapan budaya kerja tersebut mulai diterapkan. Pemahaman yang terbatas ini dapat mengakibatkan kurang optimalnya implementasi nilai-nilai budaya kerja “Semanak” dalam diri seluruh sumber daya manusia di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Dalam penerapan budaya kerja dibutuhkan kesesuaian antara nilai-nilai budaya kerja dengan diri para pegawai dalam sebuah organisasi, hal tersebut akan mendorong semangat kerja para pegawai serta mampu mendorong para pegawai dalam meningkatkan dan meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya, begitu juga sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya kerja dengan diri para pegawai akan menimbulkan rasa malas bekerja, dan tidak ingin terlibat dalam segala kegiatan organisasinya sehingga jiwa sosial pegawai juga tidak terbentuk (Rusli, Kosim, & Waluyo, 2022).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana makna budaya kerja Semanak bagi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar terkait budaya kerja Semanak? (2) Bagaimana implementasi budaya kerja Semanak di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar? (3) Bagaimana dampak implementasi budaya kerja Semanak di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar? (4) Upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan implementasi budaya kerja Semanak di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Adapun pertimbangan memilih lokasi tersebut untuk dijadikan tempat penelitian adalah terdapat permasalahan dan fenomena terkait budaya kerja sehingga data yang dibutuhkan peneliti juga tersedia disini. Waktu penelitian yakni 9 bulan terhitung sejak bulan Agustus 2022 - April 2023 mulai dari tahap penyusunan prosposal sampai dengan penyusunan laporan skripsi, yang sebelumnya pada bulan Maret 2022 peneliti sudah melakukan observasi pertama. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan fenomenologi karena bertujuan untuk mengetahui secara mendalam terkait makna melalui pemahaman serta pengalaman informan.

Sumber data penelitian diperoleh dari informan (Pelaksana pada Bidang Pelayanan Perizinan dan Pembangunan Pemerintahan, Sekretaris Dinas, Koordinator Divisi, dan Resepsionis), dokumen (Surat keputusan dinas, notulen rapat, dokumen sosialisasi, banner budaya kerja, video mars semanak), dan hasil observasi (unjuk kerja nyata dengan ikut serta dalam kegiatan pelayanan). Teknik Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*.

Penelitian tentu harus menghasilkan sebuah hasil yang berupa jawaban dari setiap rumusan masalah yang ada. Maka dari itu, perlu diadakannya pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Uji validitas data menggunakan: uji kredibilitas dengan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, uji *transferability*, uji *dependability*, dan uji *konfirmability*. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yaitu dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Pegawai memaknai budaya kerja menjadi 5 (lima) hal utama. Pertama, mereka menganggap budaya kerja sebagai panduan dalam bekerja, sebagai pengontrol sikap dan perilaku pegawai, serta menjaga kualitas diri mereka. Kedua, budaya kerja dipahami sebagai penyemangat dalam bekerja yang dapat memberikan semangat dan inspirasi, sehingga produktivitas meningkat dan rasa saling menghargai terjaga. Ketiga, budaya kerja dimaknai sebagai penumbuh kekompakan, di mana para pegawai berusaha bekerja

keras dan saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan hubungan yang baik di antara mereka. Keempat, budaya kerja memberikan identitas diri bagi pegawai karena kebijakan budaya yang telah disepakati bersama mengharuskan penerapan poin demi poin secara konsisten, yang secara tidak langsung menerapkan jiwa budaya khususnya Semanak pada diri individu, menciptakan ciri khas dan karakteristik yang unik pada mereka. Terakhir, budaya kerja menjadi pembentuk komitmen diri, karena penerapan kebijakan budaya berkelanjutan dalam jangka waktu yang lama mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam membantu organisasi mencapai visi dan misi yang diinginkan.

DPMPTSP Kabupaten Karanganyar belum memiliki tim khusus yang bertanggungjawab dalam mengatur jalannya kebijakan budaya kerja, hanya penanggung jawab saja yaitu kepala dinas, akan diupayakan untuk pengkajian ulang kebijakan agar pelaksanaan kebijakan budaya kerja dapat lebih optimal. Bentuk implementasi budaya kerja di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar berupa sosialisasi, pemasangan banner Semanak, serta pembuatan mars Semanak dan diikuti dengan penerapan Semanak yang ditunjukkan melalui sikap serta perilaku pegawai yang mencerminkan tiap poin Semanak. Semangat dalam bekerja. Beberapa sikap yang muncul dalam pelaksanaan budaya semangat dalam bekerja, diantaranya ditunjukkan dengan disiplin waktu dan disiplin sikap, tanggung jawab terkait tugas yang diberikan, ketrampilan komunikasi seperti menjalin hubungan baik dengan para pegawai, motivasi yang kuat dari pimpinan, serta kerjasama melalui kelompok. Maju Dalam Inovasi. Terdapat sikap yang muncul dalam pelaksanaan budaya maju dalam inovasi, meliputi inovatif terhadap teknologi yang diupayakan untuk selalu up to date, dimana hal itu diharapkan akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Inovasi akan memengaruhi keberhasilan dalam penerapan budaya kerja. Selain sikap inovatif terhadap teknologi, sikap yang muncul dalam pelaksanaan budaya maju dalam inovasi adalah sikap kreatif terhadap sesuatu. Budaya kerja memunculkan sikap kreatif pegawai dengan senantiasa memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kantor yang selalu diupayakan guna mewujudkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam operasional kantor agar tercipta pelayanan masyarakat yang optimal. Kompak dan Tulus Melayani. Budaya kompak dan tulus melayani diwujudkan dengan sikap seperti pelayanan sepenuh hati dan tidak diskriminasi dalam bekerja dengan membuat aturan organisasi yang tidak mengecualikan pegawai,

dan tidak diskriminasi terhadap pelayanan masyarakat. Monitoring dan evaluasi secara khusus terkait budaya kerja belum dilaksanakan, hal ini disebabkan tidak adanya staff atau tim penanggung jawab secara khusus terkait kebijakan budaya kerja.

Dampak implementasi budaya kerja Semanak, diantaranya mampu meningkatkan motivasi pegawai, menciptakan reputasi kantor yang baik, terpenuhinya standar pelayanan yang baik, dan mampu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Sejauh ini belum ada upaya secara khusus yang diterapkan pihak DPMPTSP untuk mengoptimalkan implementasi budaya kerja Semanak, selama ini hanya sekedar pemberian peringatan secara berkala pada saat apel rutin, rapat internal, dan kegiatan *capacity building*.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dimaknai oleh pegawai sebagai panduan dalam bekerja dan dapat dijadikan sebagai pengontrol sikap, perilaku pegawai serta menjaga kualitas diri pegawai. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian Zulkifli, dkk., (2014, hlm. 141) yang menyebutkan bahwa budaya kerja mampu menuntun pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar, atau sesuai dengan ekspektasi pelanggan (organisasi), dan mampu menjadikan suatu pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja. budaya kerja Semanak dimaknai sebagai penyemangat dalam bekerja, dimana budaya kerja dapat memberikan semangat dan inspiratif sehingga dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja dan saling menghargai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Satato, dkk., (2022, hlm. 6), yang menunjukkan bahwa jika budaya kerja diterapkan dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja, semakin tinggi semangat untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik maka akan semakin tinggi kemampuan profesional/profesionalisme pegawai tersebut. Budaya kerja dimaknai sebagai penumbuh kekompakan, dengan budaya kerja para pegawai senantiasa berusaha untuk bekerja keras dan saling mendukung satu sama lain sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik antar pegawai. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Rusli, dkk., (2022, hlm. 170), yang menyebutkan bahwa secara tidak langsung budaya kerja akan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai. Budaya kerja dapat memberikan *sense of identify*/identitas diri pegawai, hal ini dikarenakan kebijakan budaya kerja secara tidak langsung mewajibkan dan mengharuskan seseorang untuk menerapkan

poin demi poin terkait budaya yang telah disepakati dan disetujui bersama, maka secara tidak langsung pula jiwa budaya kerja khususnya Semanak akan tertanam dan melekat pada diri individu sehingga menciptakan suatu ciri khas dan karakteristik yang unik pada diri individu tersebut. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Irawan (2021, hlm. 16), yang membagi beberapa fungsi budaya kerja menjadi enam, salah satunya yaitu budaya kerja mampu memberi *sense of identify* kepada para anggota organisasi dalam memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral dari organisasi. Budaya kerja Semanak dapat membentuk komitmen diri, karena kebijakan budaya kerja merupakan kebijakan yang diterapkan berkelanjutan dengan waktu yang relatif lama, lambat laun akan mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara lebih baik lagi karena dirinya merasa memiliki tanggung jawab dalam membantu organisasi dalam menapaki visi dan misi yang hendak dicapai. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Lestari & Irawan (2021, hlm. 1083), dimana menyebutkan bahwa budaya kerja berfungsi dalam meningkatkan komitmen diri terhadap misi organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa monitoring dan evaluasi secara khusus terkait budaya kerja tidak ada, hanya ada penanggung jawab kegiatan secara umum saja yaitu Kepala Dinas, namun para pegawai menyadari bahwa dengan monitoring dan evaluasi mereka akan merasa terkontrol dalam sikap dan perilakunya sehingga nantinya pergerakan pegawai akan tetap *on the track* dalam jalur yang sesuai dengan kebijakan yang sudah diterapkan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Mustofa dalam Nurmalasari, dkk., (2022, hlm. 338) yang menjelaskan bahwa monitoring dan evaluasi diperlukan karena dengan monitoring dan evaluasi pihak organisasi akan mengetahui sejauh mana pelaksanaan suatu program mencapai suatu tujuan, dan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan yang lebih jelas bagi pelaksanaan serta pengembangan suatu program untuk kedepannya.

Dampak penerapan sebuah kebijakan, tentu akan memiliki dampak yang ditimbulkan atas pelaksanaan dan implementasi kebijakan tersebut. Dampak-dampak ini dapat beragam dan bervariasi, tergantung pada sifat, tujuan, dan lingkup dari kebijakan yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja berdampak terhadap meningkatnya motivasi diri pegawai, motivasi terbentuk karena adanya peran dari organisasi seperti pemberian penghargaan/*reward* kepada pegawai yang memiliki prestasi lebih terkait penerapan budaya kerja. Hal tersebut selaras dengan

penelitian Rusli, dkk., (2022, hlm. 170) yang mengungkapkan bahwa selain dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, budaya kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai serta mampu mendorong para pegawai untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menerapkan budaya kerja secara optimal akan berdampak pada reputasi kantor, dengan pelayanan yang optimal akan menciptakan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan karena masyarakat merasa kebutuhannya terpenuhi saat melakukan pelayanan di kantor DPMPTSP, sehingga hal tersebut akan menciptakan perspektif atau pandangan yang positif terhadap kantor DPMPTSP. Budaya kerja dapat membentuk perilaku individu dan mampu membentuk citra organisasi pada masyarakat sebagai pelaku atau pemakai layanan baik jasa layanan maupun produk layanannya (Trioctavia, dkk., 2016, hlm. 150). Hal tersebut selaras dengan penelitian Prasetya (2021, hlm. 39) yang menyatakan bahwa budaya kerja dapat memberi pengaruh positif terkait sikap karyawan, efektivitas, produktivitas dan bertahannya suatu organisasi yang akan berhubungan dengan nama baik/citra organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan budaya kerja mampu memenuhi standar pelayanan yang baik, budaya kerja merupakan aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam bekerja, tingkah laku pegawai dapat terkontrol sehingga paling tidak pergerakan pegawai tetap *on the track* dan sesuai dengan SOP, segala sesuatu yang sesuai dengan SOP tentu akan menciptakan *output* kerja yang positif, melihat DPMPTSP merupakan OPD pelayanan maka standar pelayanan yang baik juga harus dipenuhi, termasuk kompetensi pegawai dalam bekerja, hal tersebut dapat diciptakan dengan menerapkan dan mengimplemetasikan poin budaya kerja dengan optimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Amanda, dkk., (2017, hlm. 87-88) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi akan cenderung membentuk suatu standar etika yang tinggi, jika budaya kerja kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap perilaku pekerja saat menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berdampak pada lingkungan kerja, dapat mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja kondusif tercipta karena adanya dorongan untuk memenuhi poin budaya kerja yang ada, hal ini dapat dibuktikan dengan kelengkapan sarana dan prasarana kantor serta hubungan antar pegawai yang baik dan positif. Hasil penelitian Rasmulia & Winarto (2020, hlm. 27), menunjukkan bahwa

budaya kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak organisasi akan menerapkan kebijakan, misalnya pemberian motivasi, pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Amanda, dkk., 2017, hlm. 87-88).

Monitoring dan evaluasi secara khusus terkait budaya kerja belum dilaksanakan, hal ini disebabkan tidak adanya staff atau tim penanggung jawab secara khusus terkait kebijakan budaya kerja. Kepala DPMPTSP belum melakukan monitoring dan evaluasi, yang selama ini dilakukan adalah berupa pemberian peringatan-peringatan secara berkala, peringatan secara berkala dilakukan pada saat apel, rapat internal, ataupun saat kegiatan *capacity building*. Budaya organisasi mampu berjalan dengan baik apabila pemimpin dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, dengan begitu dapat diartikan bahwa peran pemimpin mampu menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahannya agar segala perilaku anggota organisasi tersebut sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan hal tersebut akan berdampak pada terbentuknya budaya organisasi (Trioctavia, dkk., 2016, hlm. 151). Dengan begitu peran pimpinan disini dapat dikatakan penting untuk mencapai keberhasilan atas tujuan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data penelitian dan pembahasan mengenai implementasi budaya kerja Semanak di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar, dapat disimpulkan beberapa poin penting. Pertama, budaya kerja Semanak memiliki makna yang signifikan bagi pegawai DPMPTSP Kabupaten Karanganyar. Budaya ini memandu mereka dalam bekerja, memberikan motivasi, menumbuhkan kekompakan, memberikan identitas diri, dan menghasilkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan.

Kedua, implementasi budaya kerja Semanak di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar masih memiliki beberapa kekurangan. Tidak ada tim khusus yang bertanggung jawab dalam mengatur pelaksanaan kebijakan budaya kerja, namun pengkajian ulang kebijakan akan dilakukan untuk meningkatkan implementasi. Meskipun

demikian, pimpinan DPMPTSP Kabupaten Karanganyar menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menerapkan budaya kerja ini dengan dukungan penuh terhadap program-programnya, seperti pembuatan banner dan mars Semanak.

Bentuk implementasi budaya kerja Semanak meliputi semangat dalam bekerja, maju dalam inovasi, kompak dan tulus melayani. Pegawai menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, keterampilan komunikasi yang baik, motivasi dari pimpinan, dan kerjasama melalui kelompok. Mereka juga mengadopsi teknologi terbaru, bersikap kreatif dalam memenuhi kebutuhan kantor, serta memberikan pelayanan yang tulus dan inklusif terhadap pegawai dan masyarakat.

Namun, monitoring dan evaluasi terkait budaya kerja masih belum dilaksanakan secara khusus karena tidak ada staf atau tim yang bertanggung jawab secara khusus. Hanya ada peringatan berkala yang dilakukan saat apel, rapat internal, dan kegiatan *capacity building*.

Implementasi budaya kerja Semanak di DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah memberikan dampak yang positif. Motivasi pegawai meningkat, reputasi kantor menjadi lebih baik, standar pelayanan yang baik dapat terpenuhi, dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.

Untuk mengoptimalkan implementasi budaya kerja Semanak, DPMPTSP Kabupaten Karanganyar masih perlu melakukan upaya yang lebih spesifik. Saat ini, hanya dilakukan peringatan berkala oleh pimpinan dan rekan kerja, serta menyanyikan Mars Semanak untuk menumbuhkan semangat dan jiwa Semanak dalam diri pegawai.

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yaitu selama proses pengambilan data, informasi yang diberikan terkadang dipengaruhi oleh subjektivitas seseorang, sehingga tidak selalu menggambarkan keadaan sebenarnya. Selain itu, penelitian ini harus terlibat secara intens dengan subjek dan objek penelitian, sehingga peneliti memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data.

DAFTAR REFERENSI

- Amanda, E.O., Budiwibowo, & S., Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 6(1), 85-92
- Christine, Femmy, & Shirley. (2022). Budaya kerja aparatur sipil negara pada masa pandemi *covid-19* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *AGRI-SOSIOEKONOMI*.
- Indriani, A., Yuliantini, N., & Bagia, I. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Lestari, & Irawan. (2021). Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kualitas kerja pengerajin kain ulos di Batu Bara (pendampingan pengabdian masyarakat). *SiNTeSa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (pp. 1082-1083). Sumatera Utara: CERED INDONESIA.
- Nurmalasari, Muhammad, & Aan. (2022). Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru pada masa pandemi *covid-19* di sekolah dasar. *JOTE : JOURNAL ON TEACHER EDUCATION*, 338.
- Prasetya, W. (2021). Analisis hubungan budaya perusahaan, kualitas layanan dan citra perusahaan. *Jurnal Metris*, 37-48
- Rasmulia, & Winarto. (2020). Pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah) *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Rusli, H. S., Kosim, A., & Waluyo, K. E. (2022). Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan layanan pada bagian tata usaha. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 166-172.
- Sari, Ni'mah, & Hana. (2022). Analisis sinkronisasi budaya kerja sumber daya manusia pada Bank Syariah Indonesia setelah merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Satato, Y.R., Adilase, B.P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *JEMPPER: Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.
- Trioctavia, J., Hamid, D., Mukzam, M.D. (2016). Peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi (studi kasus pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *JAB : Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 150-159
- Zulkifli, T., Paranoan, & Djumlani, A. (2014). Hubungan budaya kerja dengan komitmen pegawai negeri sipil di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 138-148. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/506#:~:text=>