

## Implementasi Budaya Kerja Prodiia Pada Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri

Layla Kurniawati\*, Tri Murwaningsih, Nur Rahmi Akbarini

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [laylakurniawati1506@gmail.com](mailto:laylakurniawati1506@gmail.com),

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya kerja PRODIIA, kendala dan upaya dalam mengatasi kendala terkait budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian diperoleh langsung dari sumber di Kantor Kecamatan Giriwoyo melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan kunci dalam penelitian ini adalah camat di kantor Camat Giriwoyo. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dan snowball sampling, dengan menggunakan uji validitas triangulasi sumber dan teknik. Model interaktif kemudian menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo meliputi Budaya kerja profesional; budaya kerja yang disiplin; budaya kerja integritas; budaya kerja yang inovatif; dan budaya kerja yang akuntabel. Penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo melalui pengembangan karir pegawai, bimbingan teknis (Bimtek) dan pendidikan dan pelatihan (Diklat), pengawasan pegawai, dan evaluasi pegawai. Masih terdapat kendala dalam penerapan budaya kerja PRODIIA yaitu adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, kurangnya sumber daya manusia dan budaya “pekewuh” untuk memberikan teguran kepada pegawai. Solusi yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo adalah evaluasi berkala, memaksimalkan sumber daya manusia yang ada serta pembinaan dan pendekatan kepada pegawai.

Kata Kunci: budaya kerja; kantor kecamatan; PRODIIA

### Abstract

*This study aims to determine the application of INDIA's work culture, obstacles and efforts in dealing with obstacles related to PRODIIA work culture at the Giriwoyo District Office, Wonogiri Regency. This research was conducted using a descriptive method with a qualitative approach. The research data were obtained directly from sources at the Giriwoyo District Office through interviews, observation, and documentation. The key informant in this research is the sub-district head at the Giriwoyo sub-district office. This study uses two sampling techniques, purposive sampling and snowball sampling, using the validity test of source and technique triangulation. An interactive model then analyzes the collected data. The study results show that applying PRODIIA work culture at the Giriwoyo District Office includes professional work Culture; disciplined work culture; integrity work culture; innovative work culture; and accountable work culture. Implementing the PRODIIA work culture at the Giriwoyo District Office through employee career development, technical guidance (Bimtek) and education and training (Diklat), employee supervision, and employee evaluation. There are still obstacles in implementing the PRODIIA work culture, namely the existence of work that cannot be completed on time, lack of human resources and a “pekewuh” culture to give reprimands to employees. The*

\*Corresponding author

**Citation in APA style:** Kurniawati, L., Murwaningsih, T., & Akbarini, N.R. (2023). Implementasi budaya kerja prodiia pada kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(4), 354-362. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64503>

*solutions provided by the Giriwoyo Subdistrict Office are periodic evaluation, maximizing existing human resources and coaching and approach to employees.*

*Keywords: district office; PRODIA; work culture*

Received August 18, 2022; Revised August 30, 2022; Accepted September 12, 2022;  
Published Online July 02, 2023

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v7i4.64503>

## **Pendahuluan**

Manusia tidak dapat terlepas dari adanya kekurangan sehingga dalam hal ini organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat secara langsung menciptakan suasana dan mendorong pegawai dalam menerapkan budaya kerja. Namun, budaya kerja tidak hanya budaya kerja positif tetapi terdapat budaya kerja negatif. Budaya kerja tersebut dapat terjadi pada pegawai baik dalam instansi pemerintahan maupun instansi swasta.

Permasalahan budaya kerja pada saat ini menjadi isu terpenting dalam pemberian pelayanan birokrasi (Purnamasari, 2019). Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan para pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang oleh pegawai.

Pimpinan tertinggi dalam organisasi harus mampu untuk memahami budaya kerja yang sedang berlaku dan dilaksanakan dalam organisasinya (Ariyanti, 2020). Apabila budaya kerja dalam organisasi tersebut masih dilaksanakan dengan baik dan dapat mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya, maka pimpinan berperan untuk mengelola pegawai, mempertahankan kinerja pegawai, serta meningkatkan budaya organisasi tersebut.

Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri adalah salah satu organisasi atau instansi di Indonesia yang perlu pemahaman mengenai budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan atau tingkah laku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap saat dan tidak terdapat sanksi tegas jika individu melanggarnya, namun kebiasaan atau tingkah laku disini yang dimaksudkan adalah yang bersifat positif (Adha dkk., 2019). Selanjutnya, Purnamasari (2019) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sekumpulan pola-pola perilaku atau tingkah laku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap pegawai dalam setiap organisasi. Firmansyah (2019) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah sikap serta tingkah laku terpuji yang dilaksanakan secara berulang-ulang yang menjadi suatu kebiasaan pegawai dalam pekerja pada organisasi tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Kecamatan Giriwoyo membentuk dan menerapkan budaya kerja yang mengacu pada Visi dan Misinya yaitu memberikan pelayanan yang artinya memberikan pelayanan secara tepat waktu, guna dan sasaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengelola dan mengorganisasikan tugas dan kewajibannya sebagai lembaga pelayanan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan, dalam penerapan kegiatannya Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri belum menunjukkan penerapan budaya kerja secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penerapan budaya kerja, misalnya para pegawai dari segi kualitas masih kurang dapat dilihat dari pemanfaatan atau penggunaan teknologi pegawai yang terdapat pada Kantor Kecamatan Giriwoyo, tidak disiplin waktu, atribut yang digunakan kurang lengkap serta terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Selain itu terdapat penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai pada kantor tersebut, seperti tidak jarang ditemukan adanya pegawai yang keluar dan masuk kantor saat jam kerja masih berlaku untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut dapat menghambat dalam memberikan penanganan mengenai pelayanan kantor. Permasalahan tersebut timbul disebabkan oleh pegawai instansi tersebut yang kurang memahami aspek-aspek di dalam budaya kerja yang berlaku.

Berdasarkan fenomena pada Kantor Kecamatan Giriwoyo, pimpinan kantor memiliki peran penting dalam memberikan berbagai dukungan baik dari segi moral maupun segi material. Selain itu, dalam penerapan budaya kerja perlu dilakukan oleh semua pihak yang terdapat pada Kantor

Kecamatan Giriwoyo sehingga budaya kerja secara utuh dapat diterapkan dan memberikan berbagai kontribusi positif dalam perkembangan organisasi tersebut.

Atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh terkait Penerapan Budaya Kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri. Budaya Kerja PRODIIA merupakan sikap dan tingkah laku dari pegawai yang didasari dari nilai-nilai budaya kerja Kabupaten Wonogiri yang meliputi profesional, disiplin, integritas, inovatif dan akuntabel yang disingkat menjadi PRODIIA yang telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja PRODIIA bertujuan untuk mewujudkan karakter pegawai yang berakhlak mulia, mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dari pegawai, meningkatkan citra pegawai, membangun watak dan jati diri pegawai, membantu pemerintah mendorong perubahan sikap dan tingkah laku serta memberikan pedoman dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pengembangan budaya kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri?; 2) Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo?; 3) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo untuk menghadapi kendala dalam penerapan budaya kerja PRODIIA?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri; 2) Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri; 3) Untuk mengetahui upaya yang diberikan dalam menghadapi kendala penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data Primer penelitian diperoleh secara langsung dari narasumber di Kantor Kecamatan Giriwoyo melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber yang dijadikan kunci dalam penelitian ini adalah Camat pada Kantor Kecamatan Giriwoyo. Narasumber tambahan dalam penelitian ini disesuaikan dengan masukan dari key informan.

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* dengan kriteria dianggap mengetahui atau sebagai penguasa yang harapannya dapat memudahkan peneliti dalam menjelajahi situasi sosial yang sedang diteliti dan *snowball sampling* dengan mencari sumber lain yang dapat digunakan sebagai sumber data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis model interaktif melalui beberapa tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil penelitian

Kantor Kecamatan Giriwoyo menerapkan budaya kerja PRODIIA dimana dalam budaya kerja tersebut memiliki 5 (lima) aspek yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh pegawai. Aspek-aspek tersebut antara lain sebagai berikut: Profesional, Disiplin, Integritas, Inovatif dan Akuntabel dimana setiap aspek tersebut memiliki indikatornya masing-masing. Dalam penerapannya, budaya kerja tersebut dijadikan pedoman pegawai untuk menjalankan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing.

1. Budaya kerja profesional yang baik menyebabkan pegawai lebih bertanggung jawab ketika bekerja. Selain itu pengaruh adanya budaya kerja profesional yang ada di Kantor Kecamatan Giriwoyo telah meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai. Budaya kerja tersebut diperlihatkan melalui bentuk kerja pegawai yang sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab serta pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap hasil dan kualitas kerja
2. Kedisiplinan pegawai pada Kantor Kecamatan Giriwoyo dapat dilihat dari pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas pokok dan

fungsinya masing-masing serta mentaati peraturan yang ada. Budaya kerja integritas pada Kantor Kecamatan Giriwoyo dapat dilihat dari pegawai yang disiplin dan penuh tanggung jawab,

3. Keberhasilan dalam membentuk budaya kerja integritas ini tidak hanya bergantung pada Kepala Camat, namun juga bergantung dengan pegawai dan masyarakat. Selain itu semakin banyaknya pegawai yang berintegritas, maka semakin terbentuk budaya kerja integritas pada Kantor Kecamatan Giriwoyo.
4. Penerapan budaya kerja inovatif pada Kantor Kecamatan Giriwoyo sudah sangat baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa inovasi yang diterapkan seperti Pendampingan Desa Kelurahan Cegah Stunting dan Hotline Pelayanan Aduan Kecamatan Giriwoyo mengenai Administrasi Kependudukan.
5. Budaya kerja akuntabel pada pegawai Kantor kecamatan Giriwoyo sudah baik dapat dilihat dari adanya transparant dalam setiap kegiatan, memiliki sifat bertanggung jawab dan memiliki dedikasi dan loyalitas.

Dalam penerapannya, budaya kerja pada Kantor Kecamatan Giriwoyo dilakukan melalui beberapa cara seperti pembinaan karir pegawai, bimbingan teknis (Bimtek) dan pendidikan dan pelatihan (Diklat), pengawasan terhadap pegawai, dan evaluasi terhadap pegawai.

Berdasarkan data-data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa hambatan yang terjadi dalam penerapan budaya kerja PRODIIA di kantor Kecamatan Giriwoyo. Adapun hambatan yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo antara lain: 1) Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, 2) Kurangnya sumber daya manusia, dan 3) Watak atau kepribadian yang berbeda dari masing-masing pegawai. Terkait hal ini, adanya hambatan-hambatan dalam penerapan budaya kerja pada Kantor Kecamatan Giriwoyo ini tidak menjadikan penghalang untuk selalu berupaya menciptakan iklim budaya kerja yang kondusif. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, diketahui Kantor Kecamatan Giriwoyo telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi berbagai hambatan yang terjadi selama penerapan budaya Kerja antara lain: 1) Evaluasi secara berkala; 2) Memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang ada; 3) Pembinaan serta pendekatan terhadap Pegawai.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis dokumen diperoleh data-data bahwa penerapan budaya kerja di Kantor Kecamatan Giriwoyo yang pertama berlaku sejak organisasi ini berdiri adalah budaya salam senyum dan sapa kemudian budaya kerja tersebut dikuatkan oleh Keputusan Bupati Wonogiri Nomor 102 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dimana isinya membahas mengenai aspek-aspek Budaya Kerja PRODIIA yang meliputi Budaya Kerja Profesional, Budaya Kerja Disiplin, Budaya Kerja Integratif, Budaya Kerja Inovatif dan Budaya Kerja Akuntabel dimana setiap aspek memiliki indikatornya masing-masing.

Budaya Kerja PRODIIA dilaksanakan oleh seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Giriwoyo yang dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan tercapainya tujuan organisasi. Widodo (2020) menjelaskan adanya budaya kerja yang baik dapat membawa suatu perubahan yang baik pula bagi organisasi seperti hubungan kekeluargaan antara pegawai, gotong royong dan kebersamaan pegawai serta meningkatnya produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan tugas pada masing-masing pegawai sehingga tercapainya hasil yang diinginkan pimpinan.

Profesional merupakan suatu profesi atau pekerjaan yang dikerjakan dengan kemampuan yang tinggi serta berpegang penuh terhadap nilai moral. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Giriwoyo telah profesional, hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan telah sesuai dengan kompetensi jabatannya, bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang diembannya, bersungguh-sungguh ketika bekerja serta bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pengaruh adanya budaya kerja profesional yang ada di Kantor Kecamatan Giriwoyo telah meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai. Mishra dkk. (2020) menjelaskan bahwa budaya

kerja yang mendukung akan memberikan kepuasan kerja sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

(Indraputra & Sutrisna, 2013) menyatakan disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Perilaku disiplin di lingkungan Kantor Kecamatan Giriwoyo dapat dilihat dari pegawai yang dituntut untuk datang dan pulang kerja tepat waktu. Penggunaan Aplikasi Hadirku yang mengharuskan untuk pegawai datang dan pulang tepat waktu merupakan salah satu upaya untuk menerapkan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk mengontrol perilaku pegawai agar berperilaku dan memiliki kebiasaan-kebiasaan disiplin.

Pegawai yang memiliki kebiasaan untuk bekerja tepat waktu, baik itu mengenai kehadiran maupun pekerjaan merupakan salah satu contoh bahwa pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik. Sejalan dengan pendapat Julianto (2019) bahwa pimpinan organisasi bisa dikatakan berhasil dalam menegakkan motivasi dan disiplin kerja pegawai dengan baik apabila pegawai tersebut bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh, jujur, semangat dan tidak terlihat terpaksa dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah sudah menjadi tanggung jawabnya.

Integritas merupakan menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta mampu untuk membangun kepercayaan dengan berperilaku secara jujur, disiplin, konsisten, penuh tanggung jawab, ikhlas, serta menyatunya antara pikiran, kata dan perbuatan dalam satu sikap. Budaya Kerja Integritas seorang pegawai bisa dilihat dari konsistensi dalam tindakan dan nilai-nilai, memiliki komitmen untuk meningkatkan etos kerja, mempunyai karakter pribadi yang kuat dan jujur. Kesatuan dalam tindakan dan nilai dapat dilihat dari bagaimana pegawai yang bekerja tepat waktu. Ketepatan waktu pegawai merupakan salah satu poin penting dalam mengukur integritas pegawai, terutama untuk pimpinan yang dari awal menegakkan nilai disiplin bagi pegawai. Pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya dilakukan dengan profesional, jujur serta disiplin, hal tersebut merupakan upaya pimpinan untuk menjadi role model bagi pegawai dengan mencontohkan hal-hal baik. Selain itu, adanya transparansi dalam segala kegiatan di Kantor Kecamatan Giriwoyo seperti adanya laporan mengenai dana dan laporan kegiatan pada saat diadakannya evaluasi. Terdapat tiga kata kunci yang bisa diamati dari integritas yaitu menunjukkan adanya kejujuran, memenuhi komitmen serta mengerjakan segala sesuatu dengan konsisten.

Inovatif merupakan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki ketika berpikir untuk menciptakan sesuatu yang baru bagi diri sendiri maupun untuk masyarakat dan lingkungan sekitar. Upaya yang dilakukan Kantor Kecamatan Giriwoyo untuk menjaga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu dengan mempelajari dan mencoba hal-hal baru sehingga dapat mengembangkan diri dengan berusaha menciptakan gagasan-gagasan baru serta meningkatkan pelayanan dan kinerja para pegawai ke arah yang lebih baik.

Penerapan budaya kerja inovatif pada Kantor Kecamatan Giriwoyo dengan melakukan pembinaan seperti diadakannya Bimtek sehingga para pegawai menguasai berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi, memberikan berbagai sosialisasi sehingga pegawai dapat lebih berkembang dan memiliki semangat serta motivasi dalam berfikir kreatif. Sejalan dengan pendapat Hidayah dkk. (2018) bahwa untuk menumbuhkan inovasi dalam organisasi terdapat beberapa upaya yang bisa dilakukan dan diterapkan seperti: (1) Pimpinan memberikan motivasi maupun pembinaan dan dorongan berinovasi untuk seluruh pegawai, (2) Meningkatkan kapasitas dan daya kreasi dan inovasi para pegawai melalui pelatihan-pelatihan secara kreatif, (3) Pegawai melakukan travelling dan studi banding bersama, (4) Meningkatkan kerjasama antar pegawai dan saling mendukung untuk selalu berinovasi melalui upaya menumbuhkan semangat, kebebasan, kepercayaan, dan keberanian untuk berinovasi, berkreasi, dan juga menerapkannya dalam suatu rapat/ forum inovasi, (5) Organisasi menyediakan anggaran khusus untuk mendukung pelaksanaan inovasi pegawai, serta (6) Diadakannya innovation challenge setiap saat untuk merangsang pegawai munculnya ide-ide inovasi yang lebih melimpah, juga upaya memberikan apresiasi kepada pegawai-pegawai yang berinovasi. Inovasi yang berhasil dirancang oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo yaitu mengenai Pendampingan Desa Kelurahan Cegah Stunting dan *hotline* Pelayanan Aduan Kecamatan Giriwoyo mengenai Administrasi Kependudukan.

Akuntabel merupakan segala sesuatu yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dari segi hasil maupun proses serta tidak

bertentangan dengan kedua hal tersebut. Penerapan budaya kerja akuntabel dilakukan dengan pegawai menciptakan hubungan timbal balik antara pegawai dengan masyarakat melalui penyediaan informasi serta menjamin masyarakat dalam memperoleh berbagai informasi. Berkaitan dengan hal tersebut Kantor Kecamatan Giriwoyo proaktif dalam memberikan berbagai informasi mengenai kebijakan dan layanan-layanan yang disediakan kepada masyarakat serta transparan dalam setiap kegiatannya. Dhahri dkk. (2017) menjelaskan untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi akuntabilitas kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan.

Pembinaan Karir Pegawai pada Kantor Kecamatan Giriwoyo merupakan salah satu metode dalam penerapan Budaya Kerja PRODIIA. Pembinaan dilakukan untuk menjaga kualitas kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dengan adanya kegiatan pembinaan tersebut dapat menumbuhkan kedisiplinan dan menciptakan moral kerja pegawai secara efektif dan efisien sehingga dapat mencegah dan mengetahui adanya kesalahan, meningkatkan prestasi kerja pegawai serta mengaktifkan peranan pimpinan kepada pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Firadianzah dan Surabaiarta (2021) bahwa makna adanya nilai budaya kerja antara lain menimbulkan: (1) sebagai mekanisme untuk mengontrol dalam memadu dan membentuk sikap dan perilaku pegawai (2) membentuk perilaku bagi para pegawai, (3) sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi, (4) sebagai acuan untuk menyusun rencana dalam instansi (5) sebagai alat untuk komunikasi, (6) sebagai penghambat berinovasi budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi.

Berbagai jenis diklat diikuti oleh pegawai Kantor Kecamatan Giriwoyo seperti Diklat Prajabatan, Diklat Teknis, Diklatpim dan diklat yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Upaya yang dilakukan dengan mengikutsertakan atau mengirimkan pegawai untuk mengikuti diklat dan bimtek dengan tujuan untuk memberikan bekal tambahan kepada pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sejalan dengan pendapat Kiswanto dkk. (2014) bahwa melalui diklat upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai yang lebih profesional dapat diwujudkan terutama untuk memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi sekaligus pelayanan kepada masyarakat.

Pengawasan pada Kantor Kecamatan Giriwoyo dilakukan dengan pemasangan *Closed Circuit Television* (CCTV) pada setiap penjuru ruangan sehingga dapat menciptakan iklim kerja pegawai yang kondusif. Selain itu, absensi kehadiran dan pulang pegawai menggunakan aplikasi online Hadirku sehingga jika pegawai terlambat datang dan pulang lebih awal akan dikenakan sanksi pemotongan gaji walaupun tidak seberapa. Adanya pengawasan memberikan manfaat yang berkesinambungan dengan aktivitas organisasi sehingga pegawai mengerjakan pekerjaan yang diembannya sesuai dengan tujuan organisasi yang ditetapkan. Pimpinan dapat secara langsung memonitor setiap pegawai dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan kantor. Selain itu, pimpinan berperan sebagai pendukung dan memberikan berbagai arahan kepada pegawai terkait dengan mekanisme agar berkinerja secara baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Widodo (2020) menjelaskan bahwa adanya budaya kerja pada organisasi terdapat unsur-unsur yang saling berinteraksi dalam membentuknya. Unsur-unsur tersebut meliputi: (1) organisasi budaya kerja, (2) komitmen pimpinan puncak, (3) komunikasi, (4) motivasi, (5) lingkungan kerja, (6) kerjasama melalui kelompok, (7) disiplin.

Kegiatan evaluasi dilakukan melalui rapat monitoring dan evaluasi pegawai secara berkala guna mengetahui capaian atau realisasi pekerjaan yang diemban masing-masing pegawai, mengetahui kemajuan dan hambatan yang dialami pegawai dalam mencapai visi dan misi organisasi. Evaluasi yang dilakukan pimpinan merupakan pelaksanaan penerapan budaya kerja PRODIIA yang dilakukan oleh kantor Kecamatan Giriwoyo hal tersebut karena terjalannya interaksi-interaksi antara pimpinan dan pegawai hal tersebut sesuai dengan pendapat Tika (2014) bahwa terdapat tahapan dalam terbentuknya budaya kerja, antara lain: (1) interaksi antara pimpinan atau pendiri dari organisasi dengan kelompok atau perorangan dalam suatu organisasi, (2) interaksi menimbulkan adanya ide yang ditransformasikan menjadi suatu artifak, nilai-nilai dan asumsi, (3) artifak, nilai-nilai dan asumsi selanjutnya diimplementasikan menjadi budaya suatu

organisasi, dan (4) upaya untuk mempertahankan budaya organisasi dengan dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota-anggota baru dalam suatu organisasi.

Hambatan dalam penerapan budaya kerja salah satunya adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu dapat menghambat pekerjaan tertentu karena biasanya pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lain saling berhubungan. Hal ini bertentangan dengan tanggung jawab pegawai dalam kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Ningsih dan Sahuri (2016) menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan berarti pegawai harus siap menanggung segala resiko yang dihadapi baik itu berupa keberhasilan ataupun kegagalan serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kendala yang muncul dalam penerapan budaya kerja pada Kantor Kecamatan Giriwoyo yaitu kurangnya sumber daya manusia sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai membutuhkan waktu yang cukup lama. Masing-masing pegawai tidak hanya terfokus pada salah satu pekerjaan saja karena jumlah pegawai yang kurang sehingga mau tidak mau pegawai mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut menyebabkan tidak sesuai kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Sejalan dengan pendapat Wicaksono (2016) bahwa perkembangan dan produktivitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai.

Budaya pekeguh untuk memberikan teguran kepada pegawai. Watak dan kepribadian seseorang dalam salah satu instansi pasti berbeda-beda hal tersebut dapat menghambat dalam penerapan budaya kerja. Dalam pelaksanaannya, perbedaan watak yang terjadi pada Kantor Kecamatan Giriwoyo menjadi kendala dalam perjalanannya. Selain adanya perbedaan watak, terdapat perbedaan latar belakang seperti perbedaan agama, tingkat pendidikan, ekonomi dan keterampilan. Sehingga perbedaan watak dan kepribadian pegawai dapat menjadi suatu hambatan dalam menerapkan aspek-aspek budaya kerja. Hal ini didukung oleh pendapat AlHairi dan Syahrani (2021) bahwa dalam suatu organisasi merupakan wadah atau perkumpulan orang-orang yang memiliki watak maupun pemikiran berbeda-beda sehingga adanya perbedaan tersebut tidak jarang munculnya konflik. Oleh sebab itu, hambatan tersebut jika tidak ditangani dengan cepat dan tepat akan menimbulkan adanya konflik yang berkepanjangan sehingga menyebabkan hubungan yang tidak terjalin secara baik antara pegawai. Sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa terdapat faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, seperti: (1) regulasi perilaku yang diamati, (2) norma, (3) nilai dominan, (4) filsafat, (5) aturan, (6) iklim organisasi.

Dari hambatan mengenai adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu pada Kantor Kecamatan Giriwoyo, perlu adanya upaya untuk segera mengatasinya. Upaya yang dilakukan yaitu dengan diadakannya evaluasi secara berkala. Evaluasi ini diadakan setelah selesai diadakan kegiatan, setiap minggu, bulan dan setiap tahunnya melalui Rapat Monitoring dan Evaluasi dengan mendiskusikan perkembangan organisasi beserta laporan hasil pekerjaan oleh masing-masing pegawai.

Kegiatan evaluasi ini tidak hanya dilakukan dengan pegawai kecamatan tetapi juga dilakukan dengan pihak-pihak desa dibawah naungan Kecamatan Giriwoyo. Hal ini berfungsi untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan pegawai yang hasilnya akan dijadikan umpan balik dalam melihat keberhasilan maupun kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sejalan dengan pendapat Tika (2014) bahwa terdapat beberapa langkah-langkah dalam memperkuat budaya organisasi, seperti: (1) memantapkan nilai-nilai dasar yang terdapat pada budaya organisasi, (2) melakukan pembinaan terhadap pegawai suatu organisasi, (3) memberikan contoh-contoh teladan terhadap pegawai, (4) membuat acara-acara rutinitas, (5) memberikan penilaian dan suatu penghargaan terhadap pegawai, (6) cepat tanggap terhadap permasalahan internal maupun eksternal, (7) melakukan koordinasi dan kontrol. Langkah-langkah yang dapat memperkuat budaya organisasi perlu untuk dilaksanakan pada setiap organisasi.

Memaksimalkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Giriwoyo merupakan salah satu upaya yang diambil oleh Pimpinan dalam mengatasi kurangnya sumber daya manusia. Untuk memaksimalkan sumber daya manusia perlu diadakannya pengelolaan sumber daya manusia

dengan baik oleh organisasi supaya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang bermutu yang sanggup mencapai keberhasilan individu-individu, organisasi serta masyarakat secara efisien serta efektif. Sejalan dengan pendapat Nusantoro (2020) menjelaskan bahwa dengan adanya sistem pemberdayaan sumber daya manusia di lingkungan kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, yaitu sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan tugas dan kewajibannya dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya.

Pembinaan dan pendekatan terhadap pegawai dilakukan untuk mengatasi adanya hambatan budaya pekekuh untuk memberikan teguran kepada pegawai. Adanya pembinaan dapat menumbuhkan sikap dan kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya komunikasi secara rutin yang dilakukan dengan pegawai mengenai pekerjaan. Pembinaan dan pendekatan terhadap pegawai dilakukan dengan melakukan kegiatan sosialisasi seperti saat monitoring rapat, apel pagi maupun senam sehat yang dilakukan setiap hari Jumat. Robbins (2013) menjelaskan bahwa dalam mempertahankan suatu budaya organisasi dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu sosialisasi, praktik seleksi dan manajemen puncak. (1) sosialisasi bermanfaat agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap budaya kerja yang diterapkan, (2) praktik seleksi dilakukan dengan cara memilih individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan organisasi tersebut, (3) manajemen puncak dilakukan dengan kata dan perilaku dalam menjalankan norma yang berlaku pada pegawai. Upaya pembinaan terhadap pegawai yang tidak tertib dengan peraturan akan diproses secara bertahap sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Tahap pertama dengan melakukan teguran atau nasehat secara sopan, jika tidak adanya perbaikan maka tahap selanjutnya yaitu dengan memberikan sanksi kepada pihak yang bersangkutan berupa surat peringatan hingga pemberian surat pemanggilan oleh pimpinan secara langsung.

## Kesimpulan

Aspek-aspek penerapan budaya kerja PRODIIA pada Kantor Kecamatan Giriwoyo meliputi Budaya Kerja Profesional; budaya kerja disiplin; budaya kerja integritas; budaya kerja inovatif; dan budaya kerja akuntabel. Pelaksanaan penerapan budaya kerja PRODIIA di Kantor Kecamatan Giriwoyo dilakukan melalui pembinaan karir pegawai, bimbingan teknis (Bimtek) dan pendidikan dan pelatihan (Diklat), pengawasan terhadap pegawai, dan evaluasi terhadap pegawai. Dalam penerapannya, masih terdapat hambatan dalam penerapan budaya Kerja PRODIIA yang dialami oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo, antara lain: Adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu; Kurangnya sumber daya manusia; dan budaya pekekuh untuk memberikan teguran kepada pegawai. Upaya yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Giriwoyo dalam menghadapi hambatan dalam penerapan budaya Kerja PRODIIA adalah dengan evaluasi kinerja pegawai, memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, dan pembinaan serta pendekatan terhadap pegawai.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- AlHairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Ariyanti, I. P., Murwaningsih, T., & Indrawati, C. D. (2020). Analisis Implementasi Budaya Kerja Organisasi (Studi Kasus di Kantor Pertanahan ATR/BPN Sukoharjo). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*. 4(3).
- Dhahri, I., Kasmawati, A., & Bakhtiar, B. (2017). Pemahaman Nilai-nilai Dasar Profesi dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Supremasi*, 12(2), 90–104.
- Firadianzah, F. R., & Surabaiarta, I. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah. *Journal of Sustainability Bussiness Research*, 2(1), 269–278.



- Firmansyah, F. (2019). *Budaya Kerja IKM Batik Inovatif & Kreatif*. Duta Media Publishing.
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266.
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. (2013). Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(3), 276–281.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58.
- Kiswanto, K., Zainuri, Z., Gevisioner, G., & Harahap, H. (2017). Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Bagi Aparatur di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Nakhoda*, 16(27), 66–72. <https://doi.org/10.35967/jipn.v16i27.5797>
- Mishra, S., Pathak, A., & Sharma, B. K. (2020). Impact of work culture, employee's relationship with their managers, and training program on employees' satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 29(9), 5145-5159
- Ningsih, Y., & Sahuri, C. (2016). Penerapan Budaya Kerja Profesional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1-15.
- Nusantoro, E. (2020). Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja. *Edukasi*, 14(1).
- Purnamasari, D. (2019). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 57–64.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Tika, M. P. (2014). *Organisasi & manajemen (perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi)*. Bumi Aksara.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.