

## **BAB II**

### **KONSEP TEORI**

#### **A. Tinjauan Kebijakan dan Teori**

##### **1. Tinjauan Kebijakan**

##### **1.1. Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki hubungan yang erat dengan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) karena mengatur berbagai aspek penting terkait manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Peraturan ini menetapkan kerangka kerja untuk pengembangan, pembinaan, dan pengelolaan kinerja PNS yang mencakup sistem penilaian kinerja, pembinaan karier, dan pengembangan kompetensi. Salah satu aspek utama yang diatur adalah pentingnya penilaian kinerja yang objektif dan berkelanjutan, yang mencerminkan seberapa baik ASN menerapkan budaya kerja yang diharapkan, seperti integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan bahwa budaya kerja yang positif dapat diinternalisasi dan dipraktikkan secara konsisten oleh PNS, karena penilaian dan pengembangan karier mereka sangat bergantung pada bagaimana mereka menunjukkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2017 juga mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen PNS, yang mendorong ASN untuk terus meningkatkan kualitas dan etos kerja mereka, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, peraturan ini berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya kerja yang produktif

dan berkualitas di kalangan ASN, serta meningkatkan kinerja dan akuntabilitas dalam pelayanan publik.

### **1.2. Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara**

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memainkan peran penting dalam pembentukan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam administrasi pemerintahan. UU ini mengatur implementasi teknologi informasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang mendukung terwujudnya tata kelola yang lebih modern dan responsif. Dalam konteks budaya kerja ASN, UU ini mendorong ASN untuk beradaptasi dengan teknologi digital dan menerapkan cara kerja yang lebih terbuka dan berbasis data. Dengan adanya SPBE, ASN diharapkan dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, mengurangi birokrasi yang tidak perlu, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini sejalan dengan upaya untuk memperkuat budaya kerja yang menekankan pada efisiensi, inovasi, dan pelayanan prima. Implementasi SPBE juga mempertegas pentingnya akuntabilitas dalam setiap proses kerja, karena sistem elektronik memungkinkan pelacakan dan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan transparan. Dengan demikian, UU No. 20 Tahun 2023 mendukung pengembangan budaya kerja yang modern di kalangan ASN, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

### **1.3. PerMenPAN RB No.11 Tahun 2019 Pedoman Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PerMenPAN RB) No. 11 Tahun 2019 memiliki peran penting dalam mengatur budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, karena peraturan ini secara eksplisit menetapkan standar dan pedoman untuk pembentukan dan penguatan budaya kerja yang produktif dan efektif. PerMenPAN RB No. 11 Tahun 2019 menggarisbawahi pentingnya nilai-nilai inti seperti integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam setiap aspek pekerjaan ASN, serta menetapkan mekanisme untuk memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diinternalisasi dan diterapkan dalam praktek sehari-hari. Dengan adanya peraturan ini, pemerintah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi ASN dan mendorong mereka untuk berinovasi serta berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. PerMenPAN RB No. 11 Tahun 2019 juga menyediakan pedoman bagi pengelolaan kinerja dan penilaian hasil kerja, sehingga ASN dapat lebih fokus pada pencapaian hasil yang optimal dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Secara keseluruhan, peraturan ini menjadi landasan yang strategis untuk membangun dan mempertahankan budaya kerja yang kuat di kalangan ASN, meningkatkan efektivitas birokrasi, serta memastikan bahwa pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan cara yang transparan dan akuntabel.

#### **1.4. Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja**

Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 Provinsi DKI Jakarta menjadi sangat penting dalam keberlangsungan budaya kerja karena mengatur dan memperkuat nilai-nilai serta standar yang harus diterapkan dalam lingkungan pemerintahan. Pergub ini menetapkan pedoman yang jelas mengenai budaya kerja, yang mencakup Berintegritas, Kolaboratif, Akuntabel, Inovatif, dan Berkeadilan.

Dengan adanya peraturan ini, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) di DKI Jakarta memiliki acuan yang konkret tentang bagaimana mereka harus berperilaku dan bertindak dalam menjalankan tugas mereka. Pergub ini juga berfungsi sebagai alat untuk menciptakan konsistensi dalam implementasi budaya kerja di seluruh instansi pemerintah, memastikan bahwa nilai-nilai yang diinginkan diterapkan secara merata dan efektif.

Selain itu, Pergub No. 54 Tahun 2020 juga memperkuat mekanisme evaluasi dan pengawasan, yang penting untuk menjaga kualitas dan efektivitas budaya kerja. Dengan pedoman ini, diharapkan terjadi peningkatan dalam kinerja ASN, perbaikan dalam pelayanan publik, dan pembentukan citra positif pemerintah di mata masyarakat. Keberlangsungan budaya kerja yang baik dan konsisten ini berkontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan pembangunan dan pelayanan yang lebih optimal dalam provinsi tersebut. Berikut 5 aspek budaya kerja yang ditekankan didalam Pergub No.54 Tahun 2020:

| Aspek Budaya Kerja   | Deskripsi                                                                                                                          |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Berintegritas</b> | Menjaga Kejujuran, Konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta memegang teguh prinsip moral dan etika                        |
| <b>Kolaboratif</b>   | Membangun kerja sama yang harmonis dan sinergis dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan Bersama                                |
| <b>Akuntabel</b>     | Bertanggung jawab atas Tindakan dan keputusan yang diambil serta dapat menjelaskan dan mempertanggungjawabkannya dengan transparan |
| <b>Inovatif</b>      | Mendorong pemikiran kreatif dan penerapan solusi baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja                           |
| <b>Berkeadilan</b>   | Menjaga keadilan dan pelaksanaan tugas dan layanan, memberikan perlakuan yang sama kepada semua pihak                              |

Secara keseluruhan, kebijakan dan peraturan ini mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif, komunikasi terbuka, dan penyelesaian konflik yang konstruktif, yang semuanya merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja ASN di BPBD DKI Jakarta.

## **2. Tinjauan Teori**

### **2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Sihotang (2007) menyebutkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2011) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen

yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Sedangkan Dessler (2000) mengatakan bahwa *human resource management refers to the practices and policies you need to carry out the people or personal aspects of your management job*. Pendapat ini apabila diterjemahkan secara bebas bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan yang diperlukan dalam mengelola orang-orang atau aspek-aspek individual dalam pekerjaan manajerial.

Kemudian Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa , pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu/pegawai yang dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia (pegawai) sebagai suatu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi (perusahaan) yang dimulai dari perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja 11 engaru tercapainya tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan demikian manusia (pegawai) perlu dikelola agar menghasilkan sumber daya yang maksimal dalam membantu

tercapainya tujuan organisasi.

## **2.2 Konsep Budaya Kerja**

### **a. Pengertian Konsep Budaya Kerja**

Mengutip Budaya kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Budaya kerja yang ada disuatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi pegawai.

Ndraha (2010) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pengaruh manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan pengaruh manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Supriyadi dan Triguno (2013) mendefinisikan budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan pengaruh yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Denison (Tika, 2006) berpendapat bahwa: Ada empat prinsip mengenai hubungan timbal balik antara budaya kerja dan efektivitas kinerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang mencakup, yaitu: “1. Keterlibatan (*involvement*), 2. Konsistensi, 3. Adaptabilitas, 4. Misi”.

Budaya kerja menurut Edgar H. Schein (Mangkunegara (2006) adalah: Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan

norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Triguna (2004) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi

Berdasarkan beberapa teori tersebut terdapat beberapa kesamaan pendapat mengenai budaya kerja. Pendapat para pakar tersebut bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dari kelompok pegawai organisasi dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para pegawai organisasi kebenarannya dan hal tersebut menjadi sifat serta kebiasaan para pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Manfaat utama dari budaya kerja berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena penerapan budaya kerja yang ada di organisasi sudah sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ada di organisasi. Jika hal tersebut terjadi maka hal tersebut akan memudahkan para pegawai untuk menerapkan budaya kerja yang berimplementasi pada efektivitas kerja organisasi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, 13 pengaruh 13 perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah

yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”.

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan di dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekspresi di dalam kehidupannya.

Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat pengetahuan yang *built in* di dalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku di dalam dunia kerja. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian di dalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

Dari pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Menurut Rivai (2005) fungsi budaya kerja adalah “Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain; Budaya memberikan identitas bagi organisasi; Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Budaya itu mengingatkan kemantapan sistem sosial; dan Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku

karyawan”.

Menurut Robbins (2003) peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah “Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain; Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggotanya organisasi; Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai pengaruh yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Mendorong stabilitas sisitem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan; Sebagai pola perilaku yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya”.

#### **b. Proses dan Faktor Faktor Terbentuknya Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2003) dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya kerja. Sekali terbentuk budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sukar bagi para manajer untuk mengubahnya.

Robbins (2003) menjelaskan pengaruh budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri dan pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaiman bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan

yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkannya.

Menurut Mangkunegara (2005) ada tiga macam proses terbentuknya budaya, yaitu “Budaya diciptakan oleh sendirinya; Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal; budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis”. Daya manusia (SDM) dari dalam; Orientasi pada mutu kesempurnaan dan kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai”.

Menurut Gomes (2009) faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu “*Observed behavioral regularities when people interact*”, yaitu yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi, *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut; *Climate* yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi antarsan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan “*frame*” yang mengarahkan pada persepsi (untuk

dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan 17engar yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan bru pada awal proses sosialisasi; *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, lay out ruang kejadian materi artifact lainnya. Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif atau kemampuan Pengaruh dengan anggota organisasi.

Nilai adalah keyakinan yang bertahan lama mengenai sesuatu yang dianggap berharga, penting, mempunyai arti, diinginkan dan diprioritaskan sehingga diperjuangkan untuk direalisasikan. Nilai-nilai yang terbentuk didalam suatu organisasi kerja, sumbernya dari masyarakat yang kemudian dibawa suatu organisasi 17engar seseorang menjadi anggota organisasi kerja tertentu. Nilai-nilai dari suatu masyarakat diyakini dominan mempengaruhi budaya perusahaan tempat organisasi berada. Nilai terbentuknya mulai dari keluarga, social, sekolah dan universitas. Nilai-nilai budaya merupakan gejala kolektif dan lebih mencerminkan gejala komunitas.

Mencapai keberhasilan yang permanen, organisasi perlu membangun *core value* yang membentuk budaya perusahaan. Nilai-nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi, berfungsi memperjelas alasan organisasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Nilai-nilai ini juga menjadi ukuran dalam menentukan prioritas dalam pengambilan keputusan dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Menurut Sentono (2008) “Budaya pada intinya adalah nilai dan norma yang berlaku di suatu organisasi dan dianut oleh para anggota”. Tiap organisasi seharusnya memiliki nilai masing-masing yang sebaiknya merupakan nilai-nilai dari seluruh anggota.

Perusahaan membangun tata nilai yang mencakup hal-hal yang menggugah karyawan untuk memberikan kontribusi positif pada perusahaan, hubungan antara karyawan serta hubungan dengan stakeholders, yang merupakan hal-hal yang harus dijunjung tinggi atau dipedomi oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, yang terdiri dari “Proaktif”. Proaktif berarti sikap berinisiatif dan mengevaluasi resiko yang mungkin terjadi. Proaktif adalah kemampuan untuk membuat keputusan tentang apa yang harus dikerjakan pada situasi dan kondisi yang kritis, tanpa menunggu perintah atau dukungan dari atasan. Unggul berarti lebih tinggi, lebih baik atau lebih cakap. Unggul bisa juga berarti yang terbaik atau yang terutama. *Excellence* pada intinya adalah upaya membangun atau menciptakan keunggulan dalam rangka memenangkan persaingan. Watak unggul adalah sifat yang selalu mengedepankan kesempurnaan dan peningkatan dalam kualitas kerja, serta berkeinginan dan bergairah untuk menjadi yang terbaik,. Bermakna bukan sekedar bekerja sama namun Kerjasama diantar dua potensi yang berbeda atau lebih, dengan beban, tanggung jawab dan fungsi yang berbeda dan hasilnya lebih dari sekedar. Hasil kerja kolektif terjadi bila dua anggota atau lebih bekerja sama, mencerminkan kontribusi pengaruh yang nyata dari anggota-anggota tim. Inovasi merupakan proses pengambilan gagasan yang kreatif yang mengubahnya menjadi produk, jasa atau metode operasi yang bermanfaat. Inovasi adalah intensi memperkenalkan dan mengaplikasi suatu ide, proses produk atau prosedur baru dalam

organisasi untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi. Bertanggung jawab didefinisikan sebagai kemampuan dalam menanggapi dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Besar kecilnya tanggung jawab atas akibat keputusan yang diambil dan pengaruh yang dilakukan.

### **c. Manfaat dan Fungsi Budaya Kerja**

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain.

Menurut Supriyadi dan Triguno (2013) manfaat budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan prestasi kerja.

Rivai (2008) menyatakan fungsi budaya kerja adalah:

- 1) Budaya kerja mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas,

artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya

- 2) Budaya kerja memberikan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Budaya kerja mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu
- 4) Budaya kerja dapat meningkatkan kemantapan sistem 20engar.

Kemudian Mangkuprawira, menyatakan fungsi-fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan
- 3) Menjamin hasil kerja berkualitas
- 4) Memperkuat jaringan kerja (*networking*)
- 5) Menjamin keterbukaan (*accountable*)
- 6) Membangun kebersamaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai fungsi atau peran sebagai pembeda atau pembatas dari organisasi lainnya, identitas bagi anggota organisasi, penumbuh komitmen untuk pencapaian tujuan yang lebih luas dari sekedar kepentingan individu, memperkokoh solidaritas sosial, serta alat kendali perilaku anggota organisasi.

#### **d. Pengukuran Budaya Kerja**

Sejak Budaya kerja melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan pegawai organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan memperkuat pemahaman pegawai organisasi, kemampuan untuk merealisasikan. Budaya kerja

berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai organisasi untuk berkomunikasi, melakukan kesepakatan, hubungan pegawai organisasi. Guna melakukan hal tersebut, maka dibutuhkan pengukuran sehingga tidak terjadi kesenjangan budaya kerja.

Tjahjadi (2001) mengembangkan konsep pengukuran kesenjangan budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Atasan yang baik;
- 2) Bawahan yang baik;
- 3) Prioritas pada anggota organisasi yang baik;
- 4) Tingkah laku yang baik dalam organisasi;
- 5) Perlakuan organisasi terhadap anggota;
- 6) Pengendalian dan Pengaruh;
- 7) Legitimasi seseorang dalam mengendalikan anggota organisasi lainnya;
- 8) Dasar penugasan; dan
- 9) Persaingan.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh pegawai organisasi, sehingga setiap pegawai akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja seluruh pegawai. Budaya kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena budaya kerja tersebut menjadi batas suatu organisasi, sehingga dapat membentuk identitas atau ciri khas organisasi.

## **2.3 Konsep Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Swanson dan Graudous dalam Sutrisno (2010), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Gilbert (1978) berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (1993) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu

(Sutrisno 2010).

Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dalam Sutrisno (2010) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- i. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- ii. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- iii. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan suatu

organisasi itu berjalan yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

## **b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan Efesiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Berikut penjelasan dari masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

### **1. Efektivitas dan Efesiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tanggung-tanggung tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan

mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3. Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya ingat, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

#### a. Faktor kemampuan (*Ability*)

#### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah :

#### 1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pengaruh yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan

karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

### **c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetensi untuk menjadi lebih baik ke depannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

Adhari (2020) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

#### **a. Evaluasi antar individu dalam organisasi**

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

#### **b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi**

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pengembangan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

d. Dokumentasi penilaian kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas

Nur'Aini (2020) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki

6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian)
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut
12. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

#### **d. Dimensi Yang Menunjang Kinerja**

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017), untuk

mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- i. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- ii. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- iii. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- iv. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

#### **e. Kinerja Pegawai**

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Mangkunegara (2004), yang menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Veithzal Rivai (2005), bahwa “Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapatlah dirangkum bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

untuk mencapai hasil yang diharapkan.

#### **f. Tujuan Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi. Pengaruh penilaian kinerja yang dideskripsikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan hal tersebut Chung dan Megginson (Teguh dan Rosidah, 2009) menyatakan bahwa: *A way of measuring the contributions of individuals to their organizations*. Pendapat tersebut diartikan bahwa penilaian Kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi.

Selanjutnya Rivai (2008) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Gomes (2003) kriteria penilaian Kinerja meliputi:

- 1) *Quantity of work*: yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan.
- 2) *Quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) *Creativites*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan pengaruh untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang

lain.

- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran untuk mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan organisasi dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja secara tepat waktu.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Kemudian Mulyadi (2015) mengemukakan hasil evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk penggunaan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Pengembangan SDM
- 3) Pemberian Kompensasi
- 4) Program peningkatan produktivitas
- 5) Program kepegawaian
- 6) Menghindari perlakuan diskriminasi.

Selanjutnya Flippo (2004) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah:

- 1) *Quality of work* (mutu kerja), meliputi ketepatan, ketelitian, dan kerapian dalam mengerjakan tugas. Pengertian Kelompok Kerja
- 2) *Quantity of work* (kuantitas dari pekerjaan), meliputi hasil pekerjaan dan kecepatan.
- 3) *Dependability* (ketergantungan), meliputi inisiatif dan disiplin.
- 4) *Attitude* (sikap), meliputi sikap dan kepribadian.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kriteria penilaian kinerja berkisar pada personal traits (kualitas individu) seseorang pegawai seperti kreativitas, intelegensia dan pengaruh, akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat

performance result (hasil kerja), seperti kuantitas dan kualitas kerja, dengan performance result tersebut memungkinkan terjadinya suatu penilaian yang lebih obyektif.

#### **g. Indikator Kinerja Karyawan**

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

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur

dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan dengan melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

#### **h. Evaluasi Kinerja Pegawai**

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan.

Menurut Hamali (2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

a. Penilai

- b. Mengumpulkan informasi
- c. Kinerja
- d. Ternilai
- e. Dokumentasi
- f. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
- g. Dilakukan secara 34engaruh
- h. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Berikut adalah penjelasan dari evaluasi kinerja diatas :

a. Penilai

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan.

b. Mengumpulkan Informasi

Evaluasi kinerja merupakan proses mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

c. Kinerja

Keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

d. Ternilai

Adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

e. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan pengaruh melakukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

f. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasannya

Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.

g. Dilakukan Secara Periodik

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran, contohnya, dilaksanakan secara rutin dalam waktu pendek (target penjualan, enam bulanan, dan tahunan)

h. Pengambilan Keputusan Manajemen SDM

Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk memberikan demosi.

## B. Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti                                        | Judul Penelitian                                                                                                         | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Perbedaan                                                         |
|-----|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Jarot Hidayat Purwanto (2020)                        | Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat | Kualitatif        | Penerapan budaya kerja di BPSDM Provinsi Jawa Barat dari aspek: (1) Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan dan manajemen, (2) Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam pola 360 derajat dan cara kerja, serta (3) Penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam perilaku kerja termasuk dalam kategori “BAIK” namun masih perlu peningkatan atau optimalisasi. Belum optimalnya penerapan budaya kerja bersumber dari beberapa kondisi, antara lain kurang adanya pemahaman secara utuh di antara jajaran Aparatur Sipil Negara (ASN) tentang esensi dan manfaat budaya kerja. | Pada skripsi ini ditemukan perbedaan pada lokus tempat penelitian |
| 2.  | Siti Maharani Utari Tarib, Lucky O. H. Dotulong, dan | Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM (Studi Pada                   | Kualitatif        | Penerapan lima nilai budaya kerja kementerian agama di madrasah 360 derajat negeri model 1 manado, dapat dipahami dan di implementasikan oleh setiap ASN dengan baik. Nilai budaya kerja ini                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Pada skripsi ini ditemukan perbedaan pada lokus tempat penelitian |

|    |                                         |                                                                                                         |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                             |
|----|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Regina Trifena Saerang (2023)           | ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado)                                                              |             | diperlukan dalam sebuah 37engaru, agar tidak terjadi penyimpangan dan ASN dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas serta fungsi dengan baik. Tujuan diterapkan serta manfaatnya menjadikan ASN lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bekerja 37engaruh37nal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                             |
| 3. | Sukartini dan Porman Lumban Gaol (2022) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara | Kuantitatif | Banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Karena kerap dilakukan dan tidak dipermasalahkan oleh atasan maka praktik seperti itu kemudian seolah menjadi tradisi yang “diperkenankan” dan atau “dimaklumkan”. Permasalahan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan yaitu masih ditemukan pegawai yang terlambat, pulang awal dan tidak hadir tanpa keterangan (Alpa). Selanjutnya permasalahan kehadiran pegawai kontrak yang masih terjadi pada Kelurahan Pejagalan adalah kebiasaan tidak melakukan absen secara sistem melainkan masih | Pada skripsi ini ditemukan perbedaan pada lokus tempat penelitian dan pada metode penelitian yang digunakan |

|    |                                                                                 |                                                                                |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                 |                                                                                |             | ada pegawai kontrak yang lebih memilih melakukan absensi manual, sehingga data yang ada pada mesin absensi pegawai kontrak masih banyak yang tidak lengkap dan hal tersebut berakibat pada lambatnya proses rekapitulasi kehadiran untuk proses pembuatan listing gaji bulanan                                                                                     |                                                                                                              |
| 4. | Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi dan Yoseph Darius Purnama Rangga (2023) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 38 pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan Persamaan regresi punya arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja dan kinerja karyawan adalah searah. Jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin tinggi | Pada skripsi ini ditemukan perbedaan pada lokasi tempat penelitian dan pada metode penelitian yang digunakan |

Table 2 Penelitian Terdahulu

### **C. Konsep Kunci**

Konsep kunci pada penelitian ini adalah untuk mendalami peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di dalam Pergub No.54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja dan Kinerja Organisasi.

Konsep Budaya Kerja dalam penelitian ini mengacu Pergub No.54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja, Budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja ASN yang memengaruhi bagaimana mereka berperilaku, berinteraksi, dan melaksanakan tugas. Konsep ini melibatkan beberapa aspek penting, seperti integritas, yang mencakup kejujuran dan etika tinggi dalam menjalankan tugas; kolaborasi, yang menekankan pentingnya kerja sama antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama; akuntabilitas, yang memastikan bahwa ASN bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka; inovasi, yang mendorong penerapan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk masalah; serta keadilan, yang memastikan perlakuan yang adil dan merata bagi semua anggota. Budaya kerja ASN yang positif dan kuat dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan efisiensi dalam pelayanan publik, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan konsep budaya kerja tersebut, terdapat 5 (lima) sub aspek yang akan ditinjau pada penelitian ini yang didasari pada PerGub No.54 Tahun 2020 Pasal 2 tentang Nilai Budaya Kerja :

#### **1. Berintegritas**

Integritas merupakan prinsip fundamental dalam budaya kerja yang baik. ASN diharapkan untuk bertindak dengan jujur, adil, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka harus menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika yang tidak boleh dikompromikan, seperti tidak menerima suap, tidak melakukan penyalahgunaan kekuasaan, dan tidak terlibat dalam praktik-praktik korupsi.

## **2. Kolaboratif**

Budaya kerja yang kolaboratif mendorong ASN untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Mereka diharapkan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya dengan rekan-rekan kerja mereka. Kolaborasi ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas, serta menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung..

## **3. Akuntabel**

ASN harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, serta siap untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja mereka. Mereka diharapkan untuk mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, memberikan laporan yang akurat dan transparan, serta siap menerima umpan balik dan kritik untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

## **4. Berkeadilan**

Prinsip berkeadilan menjamin bahwa semua ASN diperlakukan secara adil dan setara, tanpa diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan. Budaya kerja yang berkeadilan memastikan bahwa keputusan-keputusan diambil berdasarkan pertimbangan yang obyektif dan proporsional, serta memberikan kesempatan yang sama bagi semua ASN untuk berkembang dan maju dalam karier mereka.

## **5. Inovatif**

Budaya kerja yang inovatif mendorong ASN untuk mencari solusi-solusi baru dan kreatif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Mereka diharapkan untuk terbuka terhadap ide-ide baru, mengembangkan praktik-praktik terbaik, dan memanfaatkan teknologi dan pengetahuan terbaru dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Sumber : <https://peraturan.bpk.go.id/Details/156881/pergub-prov-dki->

Konsep Kinerja dalam penelitian ini menggunakan buku "Organizational Behavior" yang ditulis oleh Stephen P. Robbins (2016), konsep indikator kinerja pegawai mencakup berbagai ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi individu dalam organisasi. Robbins menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai dapat meliputi hasil kerja, keahlian, keterampilan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Indikator ini sering kali dibagi menjadi dua kategori utama: indikator kinerja kuantitatif, seperti jumlah output atau target yang tercapai, dan indikator kinerja kualitatif, seperti kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kemandirian. Pengukuran ini penting untuk mengevaluasi pencapaian pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta merancang program pengembangan dan penghargaan yang sesuai. Dengan menggunakan indikator kinerja yang jelas dan relevan, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan bersama dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Berdasarkan konsep kinerja diatas indikator penilaian kinerja bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap peran serta lingkungan kerja, yang semuanya dibentuk oleh budaya kerja organisasi. Dalam organisasi ASN, budaya kerja yang mencakup nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, akuntabilitas, inovasi, dan keadilan, secara langsung mempengaruhi bagaimana ASN menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

### **1. Kualitas Kerja**

Indikator ini mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan. Kualitas kerja mencakup ketepatan, keakuratan, serta seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai dengan

ekspektasi. Dalam konteks ASN di BPBD DKI Jakarta, kualitas kerja bisa diukur melalui tingkat kesesuaian pelaksanaan tugas dengan prosedur dan regulasi yang berlaku.

## **2. Kuantitas**

Indikator ini mengukur volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah tugas atau proyek yang berhasil diselesaikan oleh ASN. Di BPBD DKI Jakarta, kuantitas kerja bisa berkaitan dengan jumlah laporan yang disusun, jumlah kegiatan yang dilaksanakan, atau jumlah respons terhadap kejadian bencana.

## **3. Ketepatan Waktu**

Indikator ini menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu mencerminkan efektivitas dalam manajemen waktu dan perencanaan. ASN di BPBD DKI Jakarta perlu menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu untuk memastikan respons yang cepat dan efisien terhadap situasi darurat dan bencana.

## **4. Efektivitas**

Efektivitas mengukur sejauh mana hasil pekerjaan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal dan menghasilkan output yang signifikan. Dalam konteks BPBD DKI Jakarta, efektivitas dapat dilihat dari seberapa baik program dan kegiatan mitigasi bencana mampu mengurangi risiko dan dampak bencana.

## **5. Kemandirian**

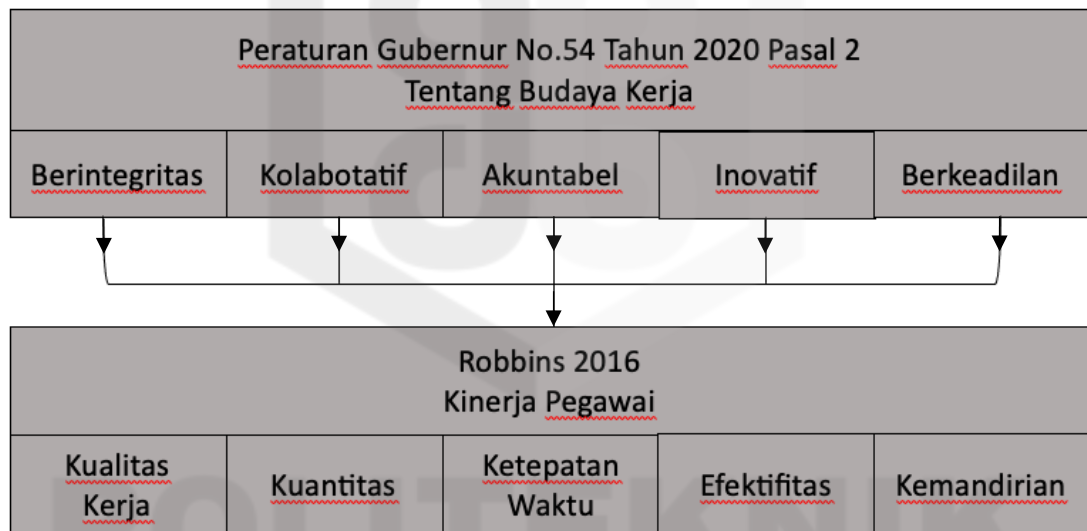
Indikator ini mengukur tingkat loyalitas dan dedikasi ASN terhadap tugas dan organisasi. Komitmen yang tinggi tercermin dari antusiasme dalam bekerja, keinginan untuk terus meningkatkan diri, serta rasa tanggung

jawab yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen ASN di BPBD DKI Jakarta sangat penting untuk memastikan kesiapsiagaan dan respons yang cepat dalam menghadapi bencana.

*Sumber : (Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gaya Media.)*

Melalui penerapan teori ini, diharapkan dapat diidentifikasi hubungan antara budaya kerja yang diterapkan di BPBD DKI Jakarta dengan peningkatan kinerja ASN. Hal ini penting karena budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kolaborasi, inovasi, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan.

#### D. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber 1 Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 54 Tahun 2020

Menurut Peraturan Gubernur No. 54 Tahun 2020 Tentang Budaya Kerja, menjadi fokus penting dalam mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas tugas-

tugas penanggulangan bencana. Kerangka berpikir ini akan mengulas nilai-nilai budaya kerja yang diamanatkan oleh peraturan tersebut dan menerapkan konsep-konsep tersebut dalam konteks spesifik BPBD DKI Jakarta. Hal ini termasuk analisis terhadap dampak budaya kerja terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja ASN, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat implementasi budaya kerja yang positif di dalam lembaga ini, menjadikan budaya kerja bukan hanya sebagai seperangkat aturan, tetapi sebagai landasan yang mendorong praktek-praktek terbaik dalam penanggulangan bencana di tingkat daerah.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **D. Metode Penelitian**

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

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

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

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Maulida (2020) Pengumpulan data menjadi suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari serta menjaring informasi dari berbagai peristiwa , informasi maupun keadaan dalam lokasi penelitian dengan menyesuaikan pada lingkungan penelitian, lalu bisa dikatakan terkait pengumpulan data bisa menjadi

sangat penting melakukan tahapan penelitian, agar nantinya peneliti mendapat informasi serta data yang akurat sesuai dengan yang diharapkan.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kualitatif dan informasi dari responden sebagai bagian dari tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

### **1. Observasi**

Teknik pengumpulan data yang pertama adalah menggunakan metode observasi. Pada teknik yang pertama ini peneliti menggunakan metode observasi untuk dapat melihat atau mengamati secara langsung bagaimana implementasi Peran Budaya Kerja pada Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non – Participant Observation*.

Menurut Riyanto (2010), observasi non partisipan adalah tindakan penelitian yang dilakukan apabila observer tidak ikut serta dalam mengambil bagian kehidupan observee.

### **2. Wawancara**

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada para pegawai yang memegang jabatan perencana di Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta. Wawancara pada penelitian ini menggunakan pendekatan wawancara umum dengan pendekatan terarah (*the general interview guide approach*) adalah jenis wawancara yang menggariskan sejumlah isu yang harus digali dari setiap responden sebelum wawancara di mulai. Pertanyaan yang diajukan tidak perlu dalam urutan yang diatur terlebih dahulu atau dengan kata-kata yang dipersiapkan. Wawancara ini ditunjukkan untuk menggali informasi mengenai implementasi Peran Budaya Kerja di SubBagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta.

## 2.1. Teknik Penentuan Informan

Dalam menentukan informan untuk melakukan wawancara, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* (Pemilihan informan yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik yang dibawakan). Teknik *purposive sampling* sebagai acuan dan penunjuk arah pada agar data yang diinginkan tidak keluar konteks yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, beberapa key informan yang dipilih pada penelitian ini, yaitu :

**Tabel Key Informan**

| No. | Key Informan                                            | Jumlah | Alasan                                                                                                                                                                    |
|-----|---------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian                   | 1      | Karena memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang kebijakan dan implementasi budaya kerja di dalam organisasi, termasuk bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja ASN. |
| 2   | Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta | 4      | Karena memiliki pengalaman lapangan yang berharga tentang bagaimana budaya kerja mempengaruhi kinerja mereka dalam lingkungan tempat mereka bekerja.                      |

*Table 3 Key Informan*

## 2.2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data terakhir yang peneliti gunakan adalah teknik dokumentasi. Dokumentasi pada penelitian ini adalah berupa pengambilan gambar dan pengambilan data proses implementasi Peran Budaya Kerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta dalam kurun waktu 1tahun ke belakang. Hal ini dilakukan

peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2013).

### **3. Instrumen Penelitian**

Menurut (Arikunto, 2006). Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara untuk memastikan wawancara yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan tidak keluar dari fokus permasalahan dan penelitian. Pedoman wawancara hadir sebagai kebutuhan penunjang penelitian. Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif kehadiran peneliti pada lokus penelitian menjadi hal yang mutlak, karena peneliti menjadi instrumen paling penting, karena peneliti dalam metode kualitatif harus berinteraksi langsung dengan lingkungan yang ada di objek penelitian sehingga bisa mendapatkan hasil penelitian yang komprehensif dan sesuai dengan keadaan nyata di lapangan. Selain itu alat bantu berupa perekam juga dibutuhkan untuk membantu peneliti merekam hasil wawancara dengan narasumber. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **A) Sumber Data Primer**

Data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber primer atau sumber pertamanya. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pegawai yang memangku posisi sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta.

#### **B) Sumber Data Sekunder**

Data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang data dari sumber primer. Data sekunder pada penelitian ini adalah

dokumentasi berupa foto dan audio perekam serta dokumen pelaksanaan pengembangan kompetensi para Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD DKI Jakarta dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir. (PNS).

### **C) Teknik Pengelolaan dan Analisis Data**

Proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data adalah analisis data menurut (Moleong, 2004). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis interaktif dengan menggunakan sistem atau cara analisis data yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman. Langkah – langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) adalah :

#### **a. Pengumpulan Data**

Proses mengumpulkan data di lokasi penelitian baik data primer maupun sekunder dengan melakukan teknik pengumpulan data yaitu melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian, melakukan wawancara terhadap narasumber dan mengambil dokumentasi untuk memperkuat data di dalam penelitian.

#### **b. Reduksi Data**

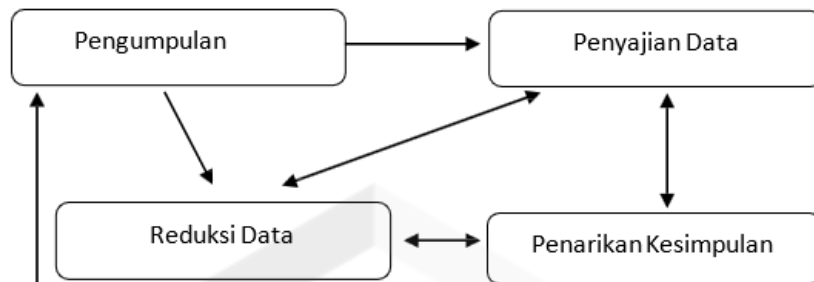
Proses melakukan seleksi, memfokuskan data, melakukan abstraksi data, serta melakukan transformasi data kasar atau metah yang di dapat dari lapangan langsung.

#### **c. Penyajian Data**

Tahap lanjutan dari proses analisis data yang dilakukan peneliti. Pada tahapan ini peneliti menyajikan temuan yang didapatkan oleh peneliti berupa kategori atau kelompok data (Afrizal, 2016).

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data (Afrizal, 2016). Semua tahapan yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman ini harus dilakukan secara runtut dan tidak boleh ada yang terlewat. Dari awal penelitian sampai pada akhir penelitian. Siklus analisis interaktif tersebut ditunjukkan dalam bentuk skema sebagaimana tercantum pada Gambar.



Setelah melalui tahap pengolahan dan analisis data maka langkah terakhir adalah melakukan pemeriksaan data. Teknik ini untuk memeriksa keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada (Sugiyono, 2015). Teknik triangulasi pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan triangulasi metode dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari hasil pengamatan atau observasi objek dan data hasil dokumentasi dengan hasil wawancara langsung dengan narasumber yaitu para pegawai yang memegang Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Kelompok Kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi DKI Jakarta.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum**

BPBD DKI Jakarta berlokasi di Jalan Medan Merdeka Selatan No. 8-9, Gambir, Jakarta Pusat. Kantor ini terletak di kawasan strategis yang dekat dengan Monumen Nasional (Monas) dan berbagai kantor pemerintahan utama seperti Balai Kota DKI Jakarta, memastikan koordinasi cepat dengan instansi lain selama situasi darurat. BPBD juga memiliki pos-pos siaga di wilayah-wilayah strategis, termasuk Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Timur, Jakarta Barat, dan Kepulauan Seribu, untuk memastikan respons cepat di seluruh daerah.



*Gambar 2*

BPBD DKI Jakarta didirikan pada tahun 2010 sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Sebelum pembentukan BPBD, tanggung jawab penanggulangan bencana tersebar di berbagai instansi yang berbeda, seperti Dinas Sosial, Dinas

Kesehatan, dan Satuan Polisi Pamong Praja, yang menyebabkan kurangnya koordinasi dan efektivitas dalam penanganan bencana. Dengan adanya BPBD, semua tugas penanggulangan bencana menjadi lebih terorganisir dan terkoordinasi.

## 2. Struktur Organisasi



Gambar 3

Sumber: <https://bpbd.jakarta.go.id/struktur-organisasi>

Struktur organisasi BPBD DKI Jakarta dirancang untuk memastikan respons yang cepat dan efektif terhadap bencana serta koordinasi yang baik di antara berbagai unit kerja. Berikut adalah struktur organisasi lengkap BPBD DKI Jakarta:

1. Kepala BPBD:

- a) Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan BPBD.
- b) Bertanggung jawab langsung kepada Gubernur DKI Jakarta.

2. Sekretariat:

- a) Kepala Sekretariat: Mengelola administrasi umum, keuangan, dan sumber daya manusia.
  - i. Subbagian Umum: Bertanggung jawab atas administrasi umum, pengarsipan, dan tata usaha.
  - ii. Subbagian Keuangan: Mengelola keuangan, anggaran, dan pelaporan keuangan.
  - iii. Subbagian Sumber Daya Manusia: Mengelola aspek SDM termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan staf.

3. Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan:

- a) Kepala Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan: Mengelola upaya pencegahan dan kesiapsiagaan bencana.
  - i. Seksi Pencegahan: Bertanggung jawab atas identifikasi risiko bencana, penyusunan peta risiko, dan kampanye kesadaran masyarakat.
  - ii. Seksi Kesiapsiagaan: Mengelola rencana kontinjensi, latihan simulasi bencana, dan koordinasi kesiapsiagaan dengan berbagai pihak.

4. Bidang Penanganan Darurat:

- a) Kepala Bidang Penanganan Darurat: Mengelola respons darurat saat terjadi bencana.
  - i. Seksi Tanggap Darurat: Mengelola respons cepat, evakuasi, dan penyelamatan korban.

- ii. Seksi Komando dan Pengendalian: Mengoperasikan pusat komando dan pengendalian serta memastikan koordinasi selama tanggap darurat.
- 5. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi:
  - a) Kepala Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi: Mengelola kegiatan pemulihan pasca-bencana.
    - i. Seksi Rehabilitasi: Mengelola upaya rehabilitasi sosial dan ekonomi, termasuk dukungan psikososial bagi korban bencana.
    - ii. Seksi Rekonstruksi: Mengelola rekonstruksi infrastruktur dan perbaikan lingkungan yang terdampak bencana.
- 6. Bidang Logistik dan Peralatan:
  - a) Kepala Bidang Logistik dan Peralatan: Mengelola logistik dan peralatan penanggulangan bencana.
    - i. Seksi Pengadaan: Mengelola pengadaan barang dan jasa yang diperlukan untuk penanggulangan bencana.
    - ii. Seksi Distribusi: Mengelola distribusi logistik dan peralatan ke lokasi bencana serta memastikan ketersediaan di pos-pos siaga.
- 7. Unit Pelaksana Teknis (UPT):
  - a) BPBD DKI Jakarta juga memiliki UPT yang bertanggung jawab atas operasional teknis di lapangan.
    - i. UPT Operasional Siaga Bencana: Bertugas di pos-pos siaga untuk memastikan respons cepat di wilayah tertentu.
    - ii. UPT Pelatihan dan Simulasi: Mengelola pelatihan dan simulasi untuk meningkatkan kesiapsiagaan masyarakat dan petugas.
- 8. Tim Reaksi Cepat (TRC):

- a) Tim yang siap dikerahkan kapan saja untuk merespons situasi darurat. TRC terdiri dari personel yang terlatih dalam evakuasi, penyelamatan, dan bantuan darurat.

#### Koordinasi Eksternal

BPBD DKI Jakarta juga berkoordinasi dengan berbagai instansi lain, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional, termasuk:

- a) Instansi Pemerintah: Seperti Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, dan Dinas Pekerjaan Umum.
- b) Organisasi Non-Pemerintah (NGO): Seperti Palang Merah Indonesia (PMI) dan berbagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).
- c) Komunitas Internasional: Melalui kemitraan dengan organisasi internasional untuk bantuan teknis dan dukungan sumber daya.

Dengan struktur organisasi ini, BPBD DKI Jakarta dapat mengelola dan menanggulangi bencana secara lebih efektif, memastikan kesiapsiagaan, respons cepat, dan pemulihan yang terkoordinasi dengan baik.

### 3. Visi Misi

#### a. Visi

"Jakarta Tangguh, Aman, dan Berdaya Saing dalam Menghadapi Bencana"

Visi ini mencerminkan tujuan BPBD DKI Jakarta untuk menciptakan kota Jakarta yang mampu menghadapi berbagai jenis bencana dengan ketangguhan, keamanan, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Visi ini menekankan pentingnya kolaborasi dan peningkatan kapasitas di semua sektor masyarakat, pemerintahan, dan swasta untuk memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan kota.

#### Misi

Untuk mencapai visi tersebut, BPBD DKI Jakarta menetapkan beberapa misi yang menjadi dasar dari setiap program dan kegiatan mereka. Berikut adalah misi BPBD DKI Jakarta beserta penjelasannya:

1. Meningkatkan Kesiapsiagaan dan Kapasitas Masyarakat dalam Menghadapi Bencana

BPBD berfokus pada penguatan kesadaran dan kesiapsiagaan masyarakat terhadap bencana melalui edukasi, pelatihan, dan simulasi. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat tentang risiko bencana dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengurangi dampaknya.

2. Mengembangkan Sistem Peringatan Dini dan Informasi Bencana yang Efektif

Misi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem peringatan dini yang ada dapat memberikan informasi yang cepat, akurat, dan mudah diakses oleh masyarakat. BPBD menggunakan teknologi modern untuk memantau potensi bencana dan menyebarkan informasi peringatan secara real-time.

3. Meningkatkan Koordinasi dan Kolaborasi dengan Stakeholder Terkait dalam Penanggulangan Bencana

BPBD berupaya meningkatkan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk instansi pemerintah, organisasi non-pemerintah, komunitas, dan sektor swasta. Kolaborasi ini penting untuk memastikan respons yang cepat dan efektif selama kejadian bencana serta dalam upaya mitigasi dan pemulihan.

4. Mengoptimalkan Pengelolaan Sumber Daya untuk Penanggulangan Bencana

Misi ini melibatkan pengelolaan sumber daya secara efisien, termasuk

logistik, peralatan, dan tenaga kerja, untuk memastikan ketersediaan dan kesiapan dalam menghadapi bencana. BPBD juga berusaha untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan.

5. Melaksanakan Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pasca Bencana yang Berkelanjutan

Setelah terjadi bencana, BPBD berfokus pada upaya rehabilitasi dan rekonstruksi yang tidak hanya memperbaiki kerusakan tetapi juga meningkatkan ketahanan infrastruktur dan masyarakat. Pendekatan berkelanjutan ini memastikan bahwa daerah terdampak bencana dapat pulih dengan lebih baik dan lebih kuat.

6. Meningkatkan Penggunaan Teknologi dan Inovasi dalam Penanggulangan Bencana

BPBD berkomitmen untuk mengadopsi teknologi dan inovasi terbaru untuk meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana. Ini termasuk penggunaan sistem informasi geografis (GIS), aplikasi mobile untuk pelaporan bencana, dan teknologi pemantauan lainnya.

#### **4. Implementasi Visi dan Misi**

Untuk mengimplementasikan visi dan misi tersebut, BPBD DKI Jakarta menjalankan berbagai program dan inisiatif, seperti:

- a. Program Edukasi dan Latihan Kesiapsiagaan: Mengadakan pelatihan dan simulasi bencana bagi masyarakat, sekolah, dan perusahaan.
- b. Sistem Peringatan Dini: Mengembangkan sistem peringatan dini berbasis teknologi yang dapat memberikan informasi cepat dan akurat mengenai potensi bencana.

- c. Koordinasi dan Kolaborasi: Mengadakan rapat koordinasi rutin dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan kesiapsiagaan bersama.
- d. Pengelolaan Sumber Daya: Mengoptimalkan pengelolaan logistik dan peralatan untuk penanggulangan bencana, serta pelatihan berkelanjutan bagi staf dan relawan.
- e. Rehabilitasi dan Rekonstruksi: Mengelola proyek-proyek rehabilitasi dan rekonstruksi yang berkelanjutan pasca bencana, termasuk perbaikan infrastruktur dan dukungan sosial-ekonomi.
- f. Inovasi Teknologi: Mengadopsi dan mengembangkan teknologi terbaru untuk pemantauan dan penanggulangan bencana.

Dengan visi yang kuat dan misi yang jelas, BPBD DKI Jakarta berusaha untuk memastikan bahwa kota Jakarta dan warganya dapat menghadapi bencana dengan lebih siap, aman, dan resilient, sambil terus berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan.

## **5. Tugas dan Fungsi**

- a. Pencegahan dan Mitigasi:
  - a. Identifikasi Risiko: BPBD melakukan pemetaan risiko bencana di seluruh wilayah Jakarta menggunakan data historis dan teknologi GIS untuk menentukan daerah-daerah rawan bencana.
  - b. Pengembangan Kebijakan: Merumuskan kebijakan mitigasi, seperti regulasi pembangunan yang mempertimbangkan risiko bencana, dan penguatan struktur bangunan.
  - c. Edukasi dan Pelatihan: Mengadakan program-program edukasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai risiko bencana dan langkah-langkah mitigasi yang dapat dilakukan, termasuk pelatihan kesiapsiagaan.

- b. Kesiapsiagaan:
  - a. Rencana Kontinjensi: Menyusun dan mengupdate rencana kontinjensi untuk berbagai jenis bencana, seperti banjir, gempa bumi, dan kebakaran.
  - b. Latihan Simulasi: Melaksanakan latihan simulasi bencana secara berkala yang melibatkan masyarakat, sekolah, instansi pemerintah, dan organisasi non-pemerintah.
  - c. Sistem Peringatan Dini: Mengembangkan dan memelihara sistem peringatan dini yang menggunakan sensor dan teknologi modern untuk memberikan informasi cepat dan akurat mengenai potensi bencana.
- c. Penanganan Darurat:
  - a. Tim Reaksi Cepat: BPBD memiliki tim reaksi cepat yang siap dikerahkan kapan saja untuk melakukan evakuasi dan penyelamatan korban.
  - b. Pusat Komando dan Pengendalian: Mengoperasikan pusat komando yang memantau situasi bencana secara real-time dan mengoordinasikan semua upaya penanganan darurat.
  - c. Bantuan Darurat: Menyediakan bantuan darurat seperti makanan, air bersih, tempat penampungan sementara, dan layanan medis bagi korban bencana.
- 4. Pemulihan:
  - a. Rehabilitasi dan Rekonstruksi: Mengkoordinasikan upaya rehabilitasi dan rekonstruksi pasca-bencana, termasuk perbaikan infrastruktur yang rusak dan pemulihan lingkungan.
  - b. Dukungan Psikososial: Memberikan dukungan psikososial bagi korban bencana melalui layanan konseling dan program pemulihan komunitas.

- c. Bantuan Ekonomi: Mengatur bantuan ekonomi untuk masyarakat yang terdampak bencana, termasuk program pelatihan keterampilan dan dukungan finansial.

## **6. Program dan Inisiatif**

- 1) Jakarta Siaga 24/7: Sebuah program yang memastikan BPBD siap merespons bencana kapan saja, dengan tim siaga yang bekerja sepanjang waktu dan sistem pemantauan bencana yang terus aktif.
- 2) Pendidikan dan Latihan Penanggulangan Bencana: Menyelenggarakan pelatihan penanggulangan bencana untuk berbagai kelompok masyarakat, termasuk pelajar, pekerja, dan komunitas lokal.
- 3) Kemitraan dengan Sektor Swasta dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM): Menjalin kemitraan dengan sektor swasta dan lembaga swadaya masyarakat untuk memperkuat upaya penanggulangan bencana.
- 4) Pengelolaan Data dan Informasi: Mengumpulkan, mengolah, dan menyebarkan data serta informasi mengenai bencana secara efektif, menggunakan teknologi informasi untuk pemantauan real-time dan pengambilan keputusan yang cepat.

## **7. Tantangan dan Upaya**

BPBD DKI Jakarta menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya, termasuk:

- 1) Kepadatan Penduduk: Jakarta adalah salah satu kota terpadat di dunia, membuat penanganan bencana menjadi sangat kompleks.
- 2) Urbanisasi Pesat: Pembangunan yang cepat dan sering kali tidak terencana dengan baik menambah risiko bencana.

- 3) Perubahan Iklim: Perubahan iklim meningkatkan frekuensi dan intensitas bencana seperti banjir dan gelombang panas.

Untuk mengatasi tantangan ini, BPBD terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya melalui:

- 1) Pengembangan Teknologi: Mengadopsi teknologi terbaru untuk pemantauan dan penanggulangan bencana, seperti penggunaan drone untuk survei area terdampak dan aplikasi mobile untuk sistem peringatan dini.
- 2) Pelatihan Berkelanjutan: Melakukan pelatihan berkelanjutan untuk staf BPBD dan relawan, memastikan mereka selalu siap dan terampil dalam menghadapi berbagai situasi darurat.
- 3) Kolaborasi Internasional: Menjalin kerjasama dengan organisasi internasional untuk pertukaran pengetahuan dan teknologi, serta partisipasi dalam program bantuan dan pelatihan internasional.

## **8. Pencapaian dan Penghargaan**

BPBD DKI Jakarta telah menerima berbagai penghargaan atas usahanya dalam penanggulangan bencana, termasuk:

- 1) Penghargaan dari BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana): BPBD DKI Jakarta beberapa kali mendapat penghargaan dari BNPB atas kinerja luar biasa dalam penanggulangan bencana, terutama dalam manajemen banjir.
- 2) Penghargaan Kota Siaga Bencana: Jakarta diakui sebagai salah satu kota paling siap dalam menghadapi bencana di Indonesia berkat upaya BPBD dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan mitigasi bencana.
- 3) Penghargaan Inovasi Teknologi: BPBD DKI Jakarta mendapat penghargaan atas inovasi dalam penggunaan teknologi untuk sistem peringatan dini dan manajemen bencana.

Dengan komitmen yang kuat, strategi yang tepat, dan berbagai inovasi, BPBD DKI Jakarta terus berusaha memberikan perlindungan maksimal kepada masyarakat dari berbagai ancaman bencana, memastikan Jakarta tetap aman, tangguh, dan siap menghadapi segala bentuk bencana.

## **B. Pembahasan**

Melalui pembahasan bab ini, penulis akan menyajikan pembahasan sesuai kondisi lapangan saat penelitian berlangsung serta diolah sesuai regulasi yang mengatur terkait budaya kerja yaitu Pergub No. 54 Tahun 2020. Langkah dalam menyajikan data, penulis akan menjabarkan serta menguraikan hasil penelitian sesuai rumusan masalah dan mengidentifikasi tujuan penelitian. Pada penelitian ini, Penulis akan mendeskripsikan Peran Budaya Kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini dapat diketahui berdasarkan analisis dari setiap aspek pisau analisis Model Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Berdasarkan kelima aspek tersebut penulis melakukan penelitian dengan instrumen penelitian yang terdiri dari analisis wawancara dengan *key informant* serta telaah dokumen terkait penilaian kinerja. Dengan demikian, Didapatkan gambaran serta deskriptif dari hasil kondisi lapangan sebagai ukuran sejauh mana keberhasilan Peran Budaya Kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Di Provinsi DKI Jakarta.

Wawancara yang dilakukan penulis terhadap 5 (lima) informan dengan prinsip untuk mencari data yang disebut kedalam tujuan penelitian yaitu dengan tujuan mengetahui serta memahami dan menganalisis bagaimana peraturan yang mengatur peran budaya kerja yang ada di Badan Penanggulanagan Bencana Daerah Provinsi DKI Jakarta berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

khususnya pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Wawancara yang dilakukan secara mendalam ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan terkait:

1. Menggali faktor – faktor peran budaya kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta.
2. Melakukan perumusan perbaikan dalam penerapan budaya kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta.

Wawancara yang dilakukan oleh penulis dimulai pada bulan Mei 2024, dengan hasil penelitian didapati dari wawancara yang mendalam dengan informan sebagai bentuk dari pencarian data dan keterlibatan langsung dilapangan yang setelahnya dilakukan analisa. Berikut akan dijelaskan secara lebih mendalam melalui aspek dari Model Robbins 2020, yaitu:

## **1. Kualitas Kerja**

Berdasarkan teori Robbins (2016), kualitas kerja merupakan indikator utama untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Pergub No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja menekankan nilai-nilai inti ASN, yaitu Berintegritas, Kolaboratif, Akuntabel, Inovatif, dan Berkeadilan. Nilai-nilai ini tidak hanya mendukung peningkatan kualitas kerja tetapi juga memastikan standar pekerjaan sesuai ketepatan, ketelitian, dan keandalan dalam pelaksanaan tugas.

### **a. Berintegritas**

Integritas adalah landasan etika dan profesionalisme dalam pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan, pegawai yang bekerja dengan integritas cenderung lebih teliti dan dapat diandalkan. *Key informant I* sebagai Kasubbag Kepegawaian dan Umum menekankan pentingnya integritas dalam membentuk budaya kerja yang positif dan

konsistensi penerapannya melalui pelatihan rutin dan pengawasan ketat. Berikut yang diungkapkan oleh beliau:

*“Memang budaya kerja itu sangat dibutuhkan Budaya kerja yang positif tentunya Kenapa? Budaya kerja itu akan nanti berlanjut kepada kebiasaan dalam kita. Sehingga kebiasaan itu kebiasaan yang bagaimana kita bekerja Yang dibutuhkan di BPBD ini adalah peningkatan kompetensi kepegawai Peningkatan kompetensi itu dibutuhkan sekali Kenapa? Berkembangnya zaman berarti kebutuhan masyarakat yang akan kita layani juga berkembang Lagi BPBD ini terkait dengan banyak sekali kebutuhan masyarakat Jadi kompetensi pegawai itu harus selalu ditingkatkan”*

*“Tantangan terbesarnya adalah menjaga konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip integritas itu tadi di setiap tingkat organisasi. Kami mengatasinya dengan pelatihan rutin dan pengawasan yang ketat.” (Key Informant I)*

Lalu key informant II dan III menekankan pentingnya berpegang pada prosedur dan prinsip keadilan dalam menghadapi tekanan eksternal. Berikut yang diungkapkan oleh kedua informan tersebut:

*“Kadang-kadang, tekanan eksternal bisa mempengaruhi keputusan. Kami mengatasinya dengan selalu berpegang pada prosedur dan prinsip keadilan, serta memastikan transparansi dalam setiap proses.” (key informant II)*

*“Kalau terkait dengan integritas sih sebenarnya kita di sini bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Jadi kita gak berani itu kalau memang melakukan sesuatu yang diluar dari prosedur yang sudah ditetapkan.” (key informant III)*

key informant IV dan V menyoroti pengaruh kepemimpinan dalam membentuk integritas pegawai, serta pentingnya teladan yang baik dari pimpinan. Berikut yang diungkapkan oleh key informant IV dan V :

*“Tentunya orang-orang yang punya integritas itu bisa menjadi contoh sih bagi teman-teman lain yang secara mungkin kemampuan integritasnya kurang. Sebagai contoh kalau ada teman yang rajin gitu. Seharusnya bisa, teman yang lain tuh bisa ngikutin gitu. Menjadi contoh. Seharusnya kayak gitu.” key informant IV)*

*“kalau dari saya sih melihatnya sama yaa bahwa budaya kerja integritas sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja di tempat kerja yang sudah pasti harus bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, memastikan juga bahwa semua tugas dilaksanakan sesuai dengan standar etika yang tinggi.” (key informant V)*

Dan setelah saya bertanya lebih lanjut kepada *key informant III* dan *IV*, Hasil temuan yang saya temui beliau menyatakan bahwa pimpinan yang kurang tegas berpengaruh terhadap integritas pegawai yang sekarang sedang dijalani di lingkungan BPBD DKI Jakarta. Berikut yang disampaikan oleh *key informant III* dan *IV* :

*“Jadi memang leadership itu penting banget ya untuk ngebentuk integritas. Jadi nggak hanya dari kita sendiri, tapi ketika lingkungan itu sangat berpengaruh juga gimana ngebentuk integritas kita. Kalau ngelihat pimpinannya, pimpinannya aja gitu. Gitu kan jadinya? Kebawa. Kalau yang sepenuh penglihatan saya sih nggak yang disini doang gitu. Masih ada ketimpangan untuk tupoksinya gitu loh. Dikata kesalahan. Masih ada ketimpangannya kayak gitu.” (key informant III)*

*“Yang kurang? Integritas kalau menurut saya sih. Kurang ketat lagi. Dalam aspek apanya? Pimpinannya, kinerja. Kan kita kan berjenjang ya? Kepala pelaksana, kepala bidang, kemudian kepala seksi atau kasukel. Lalu staf. Kan itu berjenjang berurutan gitu. Kalau dari atasnya juga nggak ketat ke anak gua, tiba-tiba jadi anak gua aja semauanya. Termasuk dari segi, kalau yang kelihatan jam kerja gitu misalnya. Harusnya ada di tempat, nggak ada. Kalau pimpinannya diem kan dibiarkan. Itu contohnya, integritas yang kecil.” (key informant IV)*

## **b. Kolaboratif**

Kolaborasi mendorong kerjasama yang baik antar ASN dan pihak eksternal untuk efektivitas penanggulangan bencana. Pak Win menggarisbawahi pentingnya kolaborasi melalui rapat koordinasi rutin dan komunikasi terbuka. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja kolaboratif di BPBD DKI Jakarta sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Karena untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami pentingnya bekerja sama dan saling mendukung. Melalui rapat koordinasi rutin dan komunikasi yang*

*terbuka, kami bisa mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. lalu team worknya harus dijaga, Tidak mungkin kita bekerja sendiri Bahkan kita bekerja juga seperti tadi dilihat kalau kita kolaborasi Dengan orang-orang atau lembaga yang bidangnya kebencanaan Itu harus kita jalin Kita gak bisa bekerja sendiri apalagi BPBD Itu ada unsur pentahilic yang harus kita Kerjasama. Jadi dari unsur pemerintah Dari unsur dunia usaha Terus lagi dari unsur masyarakat Yang keempat itu dari unsur media Yang kelima adalah dari unsur seperti kalian, Jadi unsur cendekiawan Baik itu mahasiswa maupun profesor-profesor cendekiawan Lima unsur tadi Kenapa? Sekarang unsur cendekiawan lah Mereka kan harus memberi masukan kepada kita Mereka kan ahli-ahlinya Kita melaksanakan BPBD Maksudnya mahasiswa atau dosen-dosen Atau ahli-ahli yang lainnya Itu kan perlu Terus publikasi Publikasi itu sangat penting sekali, Sehingga masyarakat itu sadar akan resiko bencana Sadar akan bagaimana mengatasinya, “*

*(key informant I)*

Namun, *key informant II* menyoroti kurangnya harmonisasi antar unit yang berdampak pada kualitas kerja. Berikut yang diungkapkan oleh beliau:

*“kalau dari bidang saya pengelolaan kepegawaian, kolaborasi yang baik tentunya membantu kami memastikan bahwa setiap unit memiliki sumber daya manusia yang tepat. Terus kita juga bekerja sama dengan berbagai pihak untuk menyusun program pelatihan yang relevan dan mendukung pengembangan karier pegawai. Kalau dari saya pribadi yang kurang mungkin lebih ke harmonisnya. Karena biasanya kan memang di tiap bidang, tiap unit itu kita tuh sibuk dengan tugas kita masing-masing nih. Jadi kadang kita kesulitan untuk menolong bidang atau unit yang lain. Itu sih mungkin yang paling rendah. Mungkin lebih ke harmonisnya Itu karena tugas kita yang lumayan banyak, lumayan trafiknya besar. Jadi kita agak kurang itu untuk saling menolongnya itu.”* (key informant II)

*key informant III, IV dan V* menggaris bawahi pentingnya kolaborasi dengan komunitas lokal, lembaga pendidikan, media, dan berbagai instansi untuk meningkatkan kesadaran dan efektivitas dalam respons bencana. Berikut yang diungkapkan oleh ketiga informan:

*“yaa kalau kita sih Kolaborasi dengan komunitas lokal dan lembaga pendidikan sangat membantu dalam menyebarkan edukasi tentang kesiapsiagaan bencana. Dengan bekerja bersama, kami bisa menjangkau lebih banyak orang dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan tepat sasaran. Program edukasi kami juga melibatkan kolaborasi dengan media untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.”* (key informant III)

*“kalau bagi saya, Kolaborasi adalah kunci keberhasilan dalam operasi penanggulangan bencana. Kami bekerja sama dengan berbagai instansi untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam respons bencana terkoordinasi dengan baik. Dengan demikian, kami bisa merespons dengan cepat dan efisien, serta memastikan bantuan sampai kepada mereka yang membutuhkan.”* (key informant IV)

*“di bidang saya, kolaborasi dengan lembaga pemerintah dan organisasi non-pemerintah sangat penting. Dengan bekerja sama, kami bisa memperkuat upaya advokasi dan mendapatkan dukungan untuk kebijakan penanggulangan bencana yang lebih baik. Ini juga membantu kami dalam mengumpulkan data dan bukti yang kuat untuk mendukung advokasi kami.”* (key informant V)

### **c. Akuntabel**

Akuntabilitas memastikan setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka. Pak Win menekankan sistem evaluasi kinerja yang transparan, Berikut yang diungkapkan oleh key informant I :

*“Budaya kerja akuntabel di BPBD DKI Jakarta diterapkan dengan memastikan setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas dan peran mereka. Kami memiliki sistem evaluasi kinerja yang transparan, di mana setiap pegawai dinilai berdasarkan hasil kerja mereka. Ini mendorong setiap individu untuk bekerja dengan efisiensi dan integritas tinggi, sesuai dengan tujuan organisasi.”*

Sementara key informant II dan III menyoroti pentingnya pelatihan dan transparansi anggaran. Berikut yang diungkapkan oleh kedua informan:

*“Kalau untuk akuntabilitasnya mungkin kita semasing-masing ya, masing-masing pegawai itu bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing yang telah sudah ditetapkan oleh peraturan. Dari sisi pegawainya kita mencoba untuk melakukan pelatihan-pelatihan untuk para pegawai yang mungkin belum memiliki kompetensi. Sehingga mereka nantinya bisa mempunyai kompetensi yang sama rata dengan pegawai lain untuk melayani masyarakat.”(key informant II)*

*“Terkait dengan akuntabilitas, karena di bidang kita kan rehabilitasi dan rekonstruksi. Untuk hal-hal yang terkait dengan akuntabilitas transparansi ke publik itu kita hanya terkait dengan anggaran. Jadi anggaran memang sudah open kan di website, jadi bisa dilihat. Kemudian ketika kita melakukan rapat bersama dengan arah sumber, dengan peserta yang kita undang yang terlibat dalam kegiatan kita, itu juga kita open untuk anggarannya. Kemudian kita juga kalau di bidang kami khususnya, kita ini ada yang namanya donasi mainan sama boneka yang dikenal dengan Abang Monas Sayoban. Untuk ngumpulin mainan dan boneka untuk penyintas. Nah itu kita berusaha untuk transparan juga sih, jadi apa yang dikirimkan ke kita, kita catat. Terus habis itu kita sortir ya, kalau memang masih layak kita akan berikan ke penyintas, kalau enggak memang kita buang ke tempat penggungan. Akhir, nah itu memang laporannya kita enggak publish ya, cuma kalau misalnya kita ada kegiatan itu pasti kita share di medsos. Terus kita berusaha untuk mengidentifikasi di mainan yang ngasih itu siapa, jadi orang yang ngasih pun jadinya senang gitu ya, udah kita ngasih terus gitu dikasih benar ke penyintasnya gitu, biasanya kita tag di medsosnya juga.” (key informant III)*

*key informant IV* menyebutkan prosedur standar yang ketat dan laporan operasional rinci sebagai kunci akuntabilitas.

*“Akuntabilitas diterapkan melalui prosedur standar yang ketat dan laporan operasional yang rinci. Setiap langkah dalam penanggulangan bencana didokumentasikan, dan hasilnya dievaluasi untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Ini membantu kami dalam memberikan respons yang cepat dan tepat, serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.” (key informant IV)*

*key informant V* menyoroti kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab yang menyebabkan ketimpangan beban kerja serta pentingnya visi pemimpin dalam membentuk akuntabilitas pegawai.

*“kalau terkait akuntabilitas itu juga pastinya menuntut kita untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang kita kerjakan gitu, yang berarti setiap tindakan dan keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan. Jadi kita sebenarnya butuh sosok pemimpin Yang memang punya visi Untuk membesarkan BPBD Terkadang pemimpin disini Datang dari luar Bukan passionnya di bencana Jadi kadang disini pun Jadi tidak Visi ke depannya itu apa Pngen membesarkan ini Kadang gak sampai disitu Bukan di top management aja Tapi pimpinan level middle Itu juga harusnya Punya visi ke arah situ Jadi kita sebagai staff Itu mendapatkan arahan Gak cuma kita menjalankan pekerjaan Untuk mengunggurkan kewajiban aja Yang penting SPG-nya Dibayar, targetnya selesai Harapannya disitu.” (key informant V)*

#### **d. Inovatif**

Inovasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penanggulangan bencana. Pak Win menggarisbawahi lingkungan yang mendukung kreativitas dan pengembangan ide baru. Berikut yang diungkapkan oleh key informant I :

*“Budaya kerja inovatif di BPBD DKI Jakarta dimulai dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan pengembangan ide-ide baru. Kami mendorong setiap pegawai untuk menyampaikan gagasan inovatif yang bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penanggulangan bencana. Misalnya, kami sering mengadakan sesi brainstorming dan workshop untuk menggali potensi inovasi dari setiap anggota tim.” (key informant I)*

key informant II menyebutkan penggunaan teknologi digital untuk manajemen data dan evaluasi kinerja.

*“kami menerapkan inovasi melalui penggunaan teknologi digital untuk manajemen data pegawai dan evaluasi kinerja. Dengan sistem ini, kami bisa memonitor perkembangan setiap pegawai secara real-time dan memberikan feedback yang lebih cepat dan tepat sasaran. Ini membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.” (key informant II)*

*key informant III dan IV menekankan penggunaan teknologi dalam edukasi dan pemetaan bencana.*

*“Inovasi dalam edukasi bencana diterapkan dengan mengembangkan metode pembelajaran yang interaktif dan menarik. Kami menggunakan media digital, seperti aplikasi mobile dan video animasi, untuk menyampaikan informasi kesiapsiagaan bencana kepada masyarakat. Selain itu, kami juga mengadakan simulasi virtual yang memungkinkan peserta belajar dengan cara yang lebih praktis dan menyenangkan.” (key informant III)*

*“Sebagai pegawai ASN BPBD DKI Jakarta, implementasi budaya kerja inovatif sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas kerja di BPBD DKI Jakarta. Penggunaan teknologi dalam sistem logistik ini mencerminkan budaya kerja yang inovatif, di mana BPBD DKI Jakarta terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya demi pelayanan yang lebih baik..” (key informant IV)*

*key informant V menyebutkan penggunaan data analitik dan alat visualisasi untuk advokasi bencana.*

*“Inovasi dalam advokasi bencana berarti menggunakan data analitik dan alat visualisasi untuk menyajikan informasi dengan cara yang lebih efektif dan persuasif. Kami mengembangkan dashboard interaktif yang memudahkan pemangku kepentingan untuk melihat data bencana dan tren yang terjadi. Ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data.” (key informant II)*

#### **e. Berkeadilan**

Keadilan memastikan setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara. Pak Win menyebutkan kebijakan promosi dan pengembangan karier yang adil. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“budaya kerja berkeadilan diterapkan dengan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara. Kami memiliki kebijakan yang jelas mengenai promosi, penghargaan, dan pengembangan karier yang didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan pada favoritisme atau diskriminasi. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik karena mereka tahu bahwa usaha mereka akan dihargai dengan adil.” (key informant I)*

*key informant II* menekankan proses rekrutmen yang transparan dan objektif.

*“keadilan diwujudkan melalui proses rekrutmen yang transparan dan objektif. Kami menggunakan sistem penilaian berbasis merit yang memastikan bahwa setiap calon pegawai dinilai berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka. Selain itu, kami juga memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional.”*

*key informant III* menyebutkan akses informasi dan pelatihan kesiapsiagaan bencana yang inklusif.

*“Keadilan dalam edukasi bencana berarti memastikan bahwa semua komunitas, termasuk yang kurang terjangkau, mendapatkan akses yang sama terhadap informasi dan pelatihan kesiapsiagaan bencana. Kami mengadakan program edukasi yang inklusif dan merata di seluruh wilayah DKI Jakarta, sehingga semua warga memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi bencana.”* (*key informant III*)

*key informant IV* menyoroti penyaluran bantuan yang merata dan tepat sasaran.

*“Keadilan dalam operasi bencana diterapkan dengan memastikan bahwa bantuan dan layanan disalurkan secara merata dan tepat sasaran. Kami menggunakan data dan analisis kebutuhan untuk menentukan prioritas bantuan, sehingga semua warga yang terdampak bencana mendapatkan pertolongan yang mereka butuhkan tanpa ada yang diabaikan.”* (*key informant IV*)

*key informant V* menekankan perlindungan yang sama bagi semua kelompok masyarakat dalam kebijakan penanggulangan bencana.

*“keadilan berarti memperjuangkan hak dan perlindungan yang sama bagi semua kelompok masyarakat, terutama yang rentan terhadap bencana. Kami berupaya untuk mengangkat isu-isu keadilan dalam kebijakan penanggulangan bencana, memastikan bahwa setiap suara didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.”* (*key informant V*)

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan, Budaya kerja di BPBD DKI Jakarta yang diatur dalam Pergub No. 54 Tahun 2020 memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja ASN dengan menerapkan nilai-nilai Berintegritas, Kolaboratif, Akuntabel, Inovatif, dan Berkeadilan. Integritas mendorong pegawai untuk bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, meningkatkan ketelitian dan keandalan dalam pelaksanaan tugas. Kolaborasi melalui rapat koordinasi rutin dan komunikasi terbuka memastikan kerjasama yang baik antar ASN dan pihak eksternal, meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana. Akuntabilitas diterapkan melalui sistem evaluasi kinerja yang transparan dan pelatihan yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Inovasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dengan penggunaan teknologi digital dan metode pembelajaran interaktif dalam edukasi bencana. Terakhir, keadilan memastikan setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara, mendorong motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Melalui penerapan nilai-nilai ini, BPBD DKI Jakarta berhasil meningkatkan kinerja ASN dengan standar pekerjaan yang lebih baik dan terpercaya..

## **2. Kuantitas**

Menurut Robbins (2016), aspek kuantitas dalam kinerja organisasi mencakup jumlah output yang dihasilkan oleh suatu unit atau individu dalam periode waktu tertentu. Pergub No. 54 Tahun 2020 menekankan pentingnya budaya kerja Berintegritas, Kolaboratif, Akuntabel, Inovatif, dan Berkeadilan. Budaya kerja yang baik mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sehingga menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang sama.

### **1. Berintegritas**

Integritas sebagai nilai utama di BPBD DKI Jakarta mendorong pegawai untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Menurut Pak Win, ketika setiap pegawai menjalankan tugasnya dengan integritas, kuantitas kerja meningkat karena adanya kepercayaan dan komitmen untuk memberikan yang terbaik. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I*:

*“Integritas merupakan salah satu nilai utama di BPBD DKI Jakarta. Dengan menegakkan integritas, setiap pegawai bekerja secara jujur dan bertanggung jawab. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Ketika setiap pegawai menjalankan tugasnya dengan integritas, kuantitas kerja meningkat karena ada kepercayaan dan komitmen untuk memberikan yang terbaik.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa integritas diterapkan melalui proses yang transparan dan adil, yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan output kerja mereka.

*“integritas diterapkan melalui proses yang transparan dan adil. Setiap pegawai dinilai berdasarkan kinerja dan kontribusinya secara objektif. Dengan adanya kejelasan dalam penilaian dan penghargaan, pegawai termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan output kerja mereka.” (key informant II)*

*key informant III* mengungkapkan bahwa integritas dalam edukasi bencana memastikan program dijalankan dengan jujur dan sesuai kebutuhan masyarakat, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan edukasi yang efektif.

*“Integritas dalam edukasi bencana berarti memastikan bahwa setiap program edukasi dijalankan dengan jujur dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kami selalu menyampaikan informasi yang akurat dan tidak menyesatkan, sehingga masyarakat benar-benar mendapatkan manfaat dari program kami. Dengan demikian, jumlah kegiatan edukasi yang efektif dapat ditingkatkan.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan di lapangan didokumentasikan secara akurat, membuat tim lebih efisien dan dapat menangani lebih banyak tugas dalam waktu singkat.

*“Integritas dalam operasi bencana diterapkan dengan memastikan setiap tindakan di lapangan didokumentasikan dan dilaporkan secara akurat. Kami memastikan bahwa setiap pegawai bertindak sesuai dengan SOP dan tidak menyalahgunakan wewenang. Dengan budaya kerja yang berintegritas, tim operasi lebih efisien dan dapat menangani lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat.” (key informant IV)*

*key informant V* menekankan bahwa integritas dalam advokasi bencana berarti memperjuangkan kebijakan yang bermanfaat bagi masyarakat, yang meningkatkan kuantitas kerja advokasi.

*“Dalam advokasi bencana, integritas berarti memperjuangkan kebijakan yang benar-benar bermanfaat bagi masyarakat. Kami berkomitmen untuk tidak menyembunyikan data atau fakta yang relevan. Dengan pendekatan yang jujur dan transparan, kami bisa menjalankan lebih banyak kampanye advokasi yang dipercaya dan didukung oleh berbagai pihak, meningkatkan kuantitas kerja yang berdampak.” (key informant V)*

## **2. Kolaboratif**

Budaya kerja kolaboratif sangat mendukung pencapaian target kuantitas kerja dengan mendorong sinergi antar pegawai dan unit kerja. Pak Win menyatakan bahwa kolaborasi mempermudah koordinasi dan komunikasi, mengurangi silo antar bagian, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. Berikut yang diungkapkan oleh key informant I :

*“Saya melihat bahwa budaya kerja yang kolaboratif sangat mendukung pencapaian target kuantitas kerja. Budaya kerja kolaboratif mendorong sinergi antar pegawai dan unit kerja sehingga mempermudah koordinasi dan komunikasi, mengurangi silo atau sekat antar bagian, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas. Jadi Budaya kerja kolaboratif di BPBD DKI Jakarta sangat penting untuk meningkatkan kuantitas kerja. Dengan kolaborasi antar departemen, kami dapat berbagi sumber daya dan*

*informasi dengan lebih efisien. Ini memungkinkan kami untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat karena setiap tim bekerja secara sinergis.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa kolaborasi meningkatkan proses kerja dan produktivitas melalui diskusi kelompok dan rapat koordinasi.

*“kolaborasi berarti bekerja bersama untuk memecahkan masalah dan meningkatkan proses kerja. Kami sering mengadakan diskusi kelompok dan rapat koordinasi untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami tujuan bersama dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini tidak hanya meningkatkan kuantitas tetapi juga kualitas kerja yang dihasilkan.” (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa kolaborasi dengan NGO membantu mengisi kekurangan anggaran dan memastikan kegiatan berjalan dengan baik, meningkatkan jumlah dan kualitas kegiatan.

*“Jadi kalau di kami ini kan memang untuk penyusunan anggaran itu dilakukan satu tahun sebelumnya. Jadi misalnya ini buat 2025, kita udah mulai dari 2024. Nah ketika nanti tahun berjalan ada kegiatan-kegiatan yang mungkin tidak kita anggarkan, itu yang menjadi salah satu kesulitan bagi kita. Makanya memang kita dalam melaksanakan kegiatan, kita biasanya berkolaborasi. Jadi kolaborasi yang biasa dilakukan oleh bidang kami itu adalah mengajak NGO ya, non-government organization, untuk gabung nih sama kita yang memang mereka concernnya itu di bidang penanggulangan bencana khususnya rehabilitasi rekonstruksi. Jadi kalau di BPBD itu ada tiga bidang. Nah kita di bagian pasca. Nah jadi, menurut saya memang dengan kita berkolaborasi kita bisa saling mengisi gap ya. Pada saat pasca bencana ini, kalau di seksi kita kan melakukan layanan dukungan psikososial. Nah ketika layanan dukungan psikososial diberikan di lapangan, terkadang nih anggaran ini tidak bisa meng-cover semua. Soalnya kita belum ada nih anggaran untuk memberikan bahan kontak atau apa ya, makanan gitu ya untuk penyintas, biasanya kan dikasih ya. Nah itu, atau alat untuk menggabar, alat untuk mengwarnai, itu dulu sempat belum ada, belum dianggarkan. Akhirnya kita bekerjasama dengan yang jual-jual tadi kayak Basis, Basnas, PMI, LDDKJ, terus semua kita ajak mereka bisa bantu apa. Bahkan waktu itu terjadi kebakaran di Pasar Gembrong 2022 ya, 2022 nggak salah atau 2021 gitu. Nah itu tuh*

*kejadian itu lebaran, udah mau lebaran gitu, dan pas lebaran ini penyintas tuh masih banyak di sana. Jadi kita pengen mengisi hari raya mereka itu juga dengan kegiatan bersama. Nah itu kan non-budgeter semua ya, kita nggak ada anggaran gitu. Akhirnya kita ajak nih, siapa nih NGO yang mau ikut terlibat. Yang NGO ini kita kasih makanan, ketupat, yang ini kita kasih hiburan, marawis, gitu. Jadi akhirnya kita bisa ngelaksanain kegiatan nggak hanya secara kuantitas aja, tapi secara mutunya juga ya, berkualitas gitu. Bisa memberikan dampak yang baik kepada para penyintas ini.”(key informant III)*

*key informant IV* menegaskan bahwa kolaborasi di lapangan sangat penting untuk operasi penanggulangan bencana yang efektif, memungkinkan koordinasi tindakan yang lebih baik dan penyelesaian lebih banyak tugas.

*“Kalau pengalaman saya sih, kolaboratif itu dengan NGO paling gak. Berkolaborasi untuk melaksanakan kegiatan. Jadi kegiatan yang butuh support-support gitu. Dari BPBD sendiri secara anggaranya tidak bisa mendukung. Itu kolaborasi dengan NGO-NGO yang terkait dengan bencana. Itu ada beberapa kegiatan yang kolaborasi. Dan juga Kolaborasi di lapangan sangat penting untuk kita Dengan bekerja sama antar tim dan lembaga, kami bisa mengoordinasikan tindakan dengan lebih baik dan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat. Teknologi komunikasi canggih membantu kami tetap terhubung dan bekerja secara efektif sebagai satu kesatuan.” (key informant IV)*

*key informant V* menekankan bahwa kolaborasi dengan pemangku kepentingan memperkuat advokasi dan meningkatkan jumlah kampanye yang dijalankan.

*“Kalau dari saya Sebagai pegawai ASN di BPBD disini, saya melihat bahwa budaya kerja kolaboratif yang diamanatkan dalam Pergub tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian target kuantitas kerja. Budaya kolaboratif mendorong kinerja antar bagian dan unit, sehingga mempermudah koordinasi dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Yang tentunya hal ini memastikan bahwa setiap kegiatan dan program dapat dilaksanakan secara tepat waktu dan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan sangat penting. Kami bekerja sama dengan pemerintah, NGO, dan komunitas untuk memperkuat pesan*

*advokasi kami dan mencapai dampak yang lebih besar. Dengan kolaborasi ini, jumlah kampanye dan kegiatan advokasi yang bisa kami jalankan meningkat signifikan.” (key informant V)*

### **3. Akuntabel**

Budaya akuntabel meningkatkan kuantitas kerja karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas mereka. *key informant I* mengatakan bahwa pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*"Ya, budaya akuntabel meningkatkan kuantitas kerja karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas mereka. Mereka terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan." (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa sistem pelaporan yang jelas dan pengawasan yang ketat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

*"Akuntabilitas sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan adanya sistem pelaporan yang jelas dan pengawasan yang ketat, setiap pegawai termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan efektif." (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa budaya akuntabel memastikan program edukasi bencana dilaksanakan sesuai rencana dan target, selalu dievaluasi untuk efektivitas dan efisiensi.

*"Budaya akuntabel memastikan bahwa setiap program edukasi bencana dilaksanakan sesuai rencana dan target yang ditetapkan. Kami selalu mengevaluasi setiap kegiatan untuk memastikan efektivitas dan efisiensinya." (key informant III)*

*key informant IV* menekankan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana memastikan setiap tindakan dicatat dan dilaporkan untuk evaluasi lebih lanjut.

*"Akuntabilitas berperan penting dalam memastikan setiap operasi bencana berjalan sesuai prosedur dan standar yang ditetapkan. Setiap tindakan dan keputusan dalam operasi dicatat dan dilaporkan untuk evaluasi lebih lanjut." (key informant IV)*

*key informant V* mengatakan bahwa budaya akuntabel memastikan informasi yang disampaikan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, meningkatkan efektivitas kerja.

*"Dalam advokasi bencana, budaya akuntabel diterapkan dengan memastikan bahwa setiap informasi dan data yang kami sampaikan kepada masyarakat dan pihak terkait adalah akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Setiap langkah advokasi juga didokumentasikan dengan baik." (key informant V)*

#### **4. Inovatif**

Budaya inovatif memacu kreativitas dan penerapan teknologi dalam proses kerja, memungkinkan penyelesaian tugas dengan cara yang lebih cepat dan efisien. *key informant I* mengatakan bahwa budaya inovatif meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kuantitas kerja dengan memotivasi individu untuk memberikan kontribusi terbaik. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*"budaya inovatif memacu kreativitas dan penerapan teknologi dalam proses kerja, memungkinkan penyelesaian tugas dengan cara-cara yang lebih cepat, cerdas, dan adaptif terhadap perubahan. Kombinasi kedua budaya kerja ini memastikan bahwa setiap individu termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kuantitas kerja BPBD DKI Jakarta. Budaya kerja inovatif mendorong*

*kami untuk selalu mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan pendekatan ini, kami dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan juga meningkat. Selain itu, inovasi membantu kami mengatasi tantangan dengan solusi yang lebih cepat dan efektif.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian meningkatkan efisiensi proses administrasi, sehingga lebih banyak pekerjaan dapat ditangani dalam waktu singkat.

*“Inovasi dalam manajemen kepegawaian, seperti penggunaan sistem digital untuk pengelolaan data pegawai, sangat membantu meningkatkan kuantitas kerja. Dengan sistem yang lebih efisien, proses administrasi menjadi lebih cepat dan akurat, sehingga kami dapat menangani lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat.” (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa teknologi digital dan media sosial meningkatkan jangkauan edukasi bencana, memungkinkan lebih banyak kegiatan dilakukan dalam waktu singkat.

*“Dengan memanfaatkan teknologi digital dan media sosial, kami dapat menyebarkan informasi edukasi bencana kepada lebih banyak orang dalam waktu singkat. Ini tentu saja meningkatkan kuantitas kerja kami karena jangkauan edukasi menjadi lebih luas dan efektif. Penggunaan aplikasi dan platform online juga memungkinkan kami untuk memberikan pelatihan secara virtual, yang meningkatkan partisipasi dan efisiensi.” (key informant III)*

*key informant IV* menekankan bahwa inovasi harus dilakukan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja dengan data yang lebih cepat dan akurat.

*“kalau untuk inovatif tentu saja inovatif itu untuk mendorong pegawai terus mencari cara-cara baru dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi tantangan. Dengan demikian, penerapan kedua budaya kerja tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga memastikan bahwa target*

*kuantitas kerja dapat dicapai dengan lebih optimal dan berkualitas.”*  
(key informant IV)

key informant V menegaskan bahwa inovasi memungkinkan identifikasi area yang membutuhkan perhatian lebih, sehingga output kerja lebih terukur.

*“Kemudian kalau budaya inovatif sudah pasti memacu kita setiap individu untuk mencari solusi baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Jadi inovasi dalam proses kerja memungkinkan kami untuk mencapai target kuantitas dengan cara-cara yang lebih cepat dan tepat, sambil tetap menjaga kualitas hasil kerja. Dengan demikian, kedua budaya kerja ini saling mendukung dan berkontribusi secara langsung dalam pencapaian target kuantitas kerja di lingkungan BPBD DKI Jakarta.”* (key informant V)

## **5. Berkeadilan**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa semua pegawai mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. key informant I mengatakan bahwa distribusi tugas yang adil meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan kuantitas kerja. Namun, ia juga mencatat kekurangan jumlah pegawai ASN sebagai tantangan, yang membuat beban kerja lebih berat. Berikut yang diungkapkan oleh key informant I :

*“Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa semua pegawai mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. Dengan adanya distribusi tugas yang adil, semua pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kuantitas kerja karena setiap orang bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan mereka. Kesulitan kami Kalau kompetensi kita akan menyesuaikan peningkatan, Kita akan ngirim kemana-mana Misalnya pendidikannya kemana Kita akan ngirim, Pertanyaannya Kira-kira yang kurang Yang kurang Sebetulnya bukan masalah kompetensi Kompetensi masih bisa kita upgrade Budaya kerja Bisa kita tingkatkan Dengan berbagai cara Tapi yang kurang Sebetulnya kuantiti Bukan kompetensi Bukan kualitasnya Tapi kuantiti*

*Sehingga kami juga untuk melayani masyarakat Yang 11.500.000 Di DKI Itu ASN ya Hanya 58 ya, Sedangkan dia normalnya Itu 119 orang Setengahnya Lebih dari setengahnya Berarti integritas pegawai BPBD kan anda bayangkan sendiri Kenapa saya selalu pulang malam Ya kan seperti itu Untuk menutupi itu Tapi dengan ikhlas Loyalitas, integritas Akutabilitas Sehingga itulah Budaya beramah kerja Ini harus bisa ditanggung jawabkan juga Jam kerja saya setengah 8 sampai jam 4 Tapi selaku pimpinan Ditambahin lagi 1 jam Tapi karena kekurangan orang Saya pulang jam 8, jam 9, jam 10, jam 11 Tapi rata-rata Saya diatas jam 9 Untuk minggu ini rata-rata saya jam 12 Setengah 12 pulang Hampir Tergantung daripada beban kerjanya.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam manajemen kepegawaian, seperti penghargaan berdasarkan kinerja, meningkatkan produktivitas.

*“Keadilan dalam manajemen kepegawaian, seperti pemberian penghargaan dan promosi yang berdasarkan kinerja, sangat penting. Ketika pegawai merasa diperlakukan secara adil, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini berdampak langsung pada kuantitas kerja yang lebih tinggi karena setiap orang berusaha memberikan yang terbaik.” (key informant II)*

*key informant III* mengatakan bahwa keadilan dalam program edukasi bencana memungkinkan lebih banyak program dijalankan secara efisien, meningkatkan kuantitas kerja.

*“Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa semua program edukasi bencana mendapatkan sumber daya dan perhatian yang setara. Hal ini memungkinkan kami untuk menjalankan lebih banyak program secara efisien, sehingga kuantitas kerja meningkat. Setiap anggota tim juga merasa adil dalam pembagian tugas, yang meningkatkan semangat kerja dan hasil yang dicapai.” (key informant III)*

*key informant IV* menekankan bahwa keadilan dalam operasi bencana memastikan pembagian tugas yang seimbang, meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.

*“Keadilan dalam operasi bencana memastikan bahwa semua anggota tim memiliki peran yang jelas dan adil. Dengan adanya*

*pembagian tugas yang seimbang, setiap anggota tim dapat bekerja secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja. Selain itu, rasa keadilan juga meningkatkan kerjasama tim, yang penting dalam situasi darurat.” (key informant IV)*

key informant V mengatakan bahwa keadilan memastikan perhatian setara kepada semua komunitas yang terdampak, meningkatkan jumlah kegiatan advokasi dan efektivitas kerja.

*“keadilan berarti memberikan perhatian yang setara kepada semua komunitas yang terkena dampak, kami dapat meningkatkan kuantitas kegiatan yang dilakukan. Ini juga membantu membangun kepercayaan dan kerjasama yang lebih baik dengan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja kami.” (key informant V)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja yang diamanatkan oleh Pergub No. 54 Tahun 2020 di BPBD DKI Jakarta sangat berperan dalam meningkatkan kuantitas kinerja ASN, sesuai dengan teori Robbins (2016) yang mencakup lima aspek: integritas, kolaborasi, akuntabilitas, inovasi, dan keadilan. Integritas mendorong pegawai bekerja jujur dan bertanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan kepercayaan yang menghasilkan output lebih besar. Kolaborasi mempermudah koordinasi dan komunikasi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas, serta memungkinkan penyelesaian lebih banyak tugas dalam waktu singkat. Akuntabilitas memastikan pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas mereka, yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Inovasi memacu kreativitas dan penerapan teknologi dalam proses kerja, memungkinkan penyelesaian tugas dengan cara yang lebih cepat dan efisien. Keadilan dalam distribusi tugas dan manajemen kepegawaian memastikan semua pegawai mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi, meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta memastikan

pembagian tugas yang seimbang, yang pada akhirnya meningkatkan kuantitas kerja.

### **3. Ketepatan Waktu**

Menurut Robbins (2016), ketepatan waktu adalah salah satu indikator kinerja karyawan yang penting, karena berhubungan erat dengan akuntabilitas dan keadilan dalam budaya kerja. Pergub No. 54 Tahun 2020 menekankan pentingnya budaya kerja yang berintegritas, kolaboratif, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan di BPBD DKI Jakarta. Budaya kerja yang baik meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai, yang pada akhirnya membantu mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

#### **a. Berintegritas**

Teori Robbins 2016 menekankan bahwa integritas dalam budaya kerja menciptakan kedisiplinan dan komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Pergub No. 54 Tahun 2020 mendukung nilai-nilai ini dengan menekankan pentingnya integritas dalam menjaga keteraturan dan kedisiplinan pegawai. *key informant I* menjelaskan bahwa integritas mendorong pegawai untuk jujur dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, termasuk mematuhi jadwal dan tenggat waktu. Integritas yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja berintegritas sangat penting dalam menjaga ketepatan waktu pegawai. Integritas mendorong pegawai untuk selalu jujur dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, termasuk dalam mematuhi jadwal dan tenggat waktu. Dengan integritas yang tinggi, pegawai lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” (key informant I)*

*key informant II* menyatakan bahwa integritas membuatnya bertanggung jawab terhadap setiap tugas dan menjaga komitmen terhadap waktu.

*“Integritas membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dengan berintegritas, saya menjaga komitmen terhadap waktu dan ini membantu saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa integritas dalam edukasi bencana memastikan program dilaksanakan sesuai jadwal, karena komitmen terhadap waktu adalah bagian dari tanggung jawabnya.

*“Integritas dalam bekerja memastikan bahwa setiap program edukasi bencana dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Saya merasa bertanggung jawab untuk memastikan semua kegiatan berjalan tepat waktu karena itu adalah bagian dari komitmen saya terhadap pekerjaan dan masyarakat yang membutuhkan informasi tersebut.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa integritas dalam operasi bencana berarti selalu siap dan responsif terhadap situasi darurat, memastikan bantuan diberikan tepat waktu.

*“Integritas dalam operasi bencana berarti selalu siap dan responsif terhadap situasi darurat. Dengan memegang teguh prinsip integritas, saya berkomitmen untuk selalu siap tepat waktu dalam setiap operasi. Hal ini memastikan bahwa bantuan dan respon diberikan secepat mungkin, yang sangat penting dalam situasi bencana.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa integritas dalam advokasi bencana memastikan setiap langkah dilakukan sesuai jadwal, memberikan bantuan tepat waktu kepada masyarakat.

*“integritas sangat krusial untuk memastikan setiap langkah advokasi dilakukan tepat waktu. Dengan menjaga integritas, saya memastikan bahwa semua rencana dan kegiatan advokasi dilakukan*

*sesuai jadwal, sehingga dapat memberikan bantuan dan informasi yang dibutuhkan masyarakat secara tepat waktu.” (key informant V)*

## **b. Kolaboratif**

Teori Robbins menyoroti bahwa budaya kerja kolaboratif memfasilitasi kerja tim yang efektif dan efisien, mendukung pencapaian tujuan secara tepat waktu. Pergub No. 54 menekankan kolaborasi sebagai elemen penting dalam menjaga ketepatan waktu. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi yang baik membantu menyelesaikan tugas lebih efisien karena adanya pembagian tugas yang jelas dan dukungan antar anggota tim. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja kolaboratif sangat berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu pegawai. Dengan kolaborasi yang baik, setiap tugas dapat diselesaikan lebih efisien karena adanya pembagian tugas yang jelas dan saling mendukung antar anggota tim. Ini membantu kami mencapai tenggat waktu dengan lebih baik karena semua bekerja bersama menuju tujuan yang sama.” (key informant I)*

*key informant II* menyatakan bahwa kolaborasi dengan rekan kerja membantu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan saling membantu dan mendukung.

*“Kolaborasi dengan rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan bekerja sama, kami dapat saling membantu dan mendukung, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat dan efisien. Pembagian tugas yang adil juga memastikan bahwa tidak ada pekerjaan yang tertunda.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa kolaborasi dalam merencanakan dan melaksanakan program edukasi bencana memungkinkan penyelesaian tugas lebih cepat dan tepat waktu.

*“Budaya kerja kolaboratif memungkinkan kami untuk merencanakan dan melaksanakan program edukasi bencana dengan lebih baik.*

*Dengan bekerja sama, kami dapat menyelesaikan berbagai tugas lebih cepat dan tepat waktu. Komunikasi yang baik dalam tim juga memastikan bahwa tidak ada informasi yang terlewat, sehingga semua kegiatan berjalan sesuai jadwal.” (key informant III)*

key informant IV menyatakan bahwa kolaborasi dalam operasi bencana sangat krusial untuk respon cepat dan tepat waktu, karena setiap anggota tim fokus pada tugas masing-masing namun saling mendukung.

*“Dalam operasi bencana, kolaborasi sangat krusial untuk memastikan respon yang cepat dan tepat waktu. Dengan bekerja sama, setiap anggota tim dapat fokus pada tugasnya masing-masing sementara tetap saling mendukung. Ini memastikan bahwa semua langkah operasi dilakukan secara efisien dan tepat waktu, yang sangat penting dalam situasi darurat.” (key informant IV)*

key informant V menyatakan bahwa kolaborasi dalam advokasi bencana membantu memastikan semua langkah dilakukan tepat waktu dan mengatasi hambatan dengan lebih baik.

*“Kolaborasi dalam advokasi bencana sangat penting untuk memastikan semua langkah dilakukan tepat waktu. Dengan bekerja sama, kami dapat mengoordinasikan kegiatan advokasi dengan lebih baik dan memastikan bahwa semua aspek terpenuhi tepat waktu. Kolaborasi juga membantu dalam mengatasi hambatan yang mungkin muncul, sehingga kami dapat tetap on track dengan jadwal.” (key informant V)*

### **c. Akuntabel**

Teori Robbins menyarankan bahwa akuntabilitas memastikan bahwa pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka, termasuk ketaatan pada tenggat waktu. Pergub No. 54 menetapkan standar akuntabilitas yang tinggi untuk menjamin ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. key informant I menjelaskan bahwa akuntabilitas yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut yang diungkapkan oleh key informant I :

*“Budaya kerja akuntabel memastikan bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang mereka emban, termasuk dalam mematuhi jadwal dan tenggat waktu. Dengan akuntabilitas yang tinggi, pegawai lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena mereka tahu bahwa hasil kerja mereka akan dievaluasi dan dipertanggungjawabkan. Tapi kalau untuk budaya kerjanya sendiri kita harus mengembangkan kompetensi Menjaga tim work Kedisiplinan Kenapa? Kita harus tepat waktu Melayani masyarakat Dalam situasi bencana Satu detik pun sangat berharga Disiplin itu sangat perlu tepat waktu itu sangat perlu Timwork sangat perlu Karena kita gak bisa bekerja Kenapa? Pemerintah itu kan terkendala dengan personil Bagaimana kita melayani 11.500 penduduk DKI Kita bicara DKI saja Dengan personil ASN-nya Itu hanya 58 Karena kan sulit Tapi dengan budaya kerja yang baik Hal itu bisa terlaksana Minimal itu saja Timwork dibutuhkan Jadi bagaimana budaya kerja yang ditekankan Dalam Pergub Nomor 54 Seperti akuntabilitas Berkaitan dan berkontribusi terhadap Penggunaan ketepatan waktu dalam pindah kerja Pekerjaan kita itu Namanya akuntabilitas Itu kan harus bisa dipertanggungjawab Semuanya itu Secara administrasi Kita juga harus lengkapi Walaupun dalam perjalanan Kebencanaan belum tentu Kadang-kadang malam Atau ini Jadi kita harus turun Tapi Kita sudah dibagi semuanya Tugas-tugas masing-masing Baik Petugas operator Petugas operasional Layanan kepada masyarakat Dan administrasinya, Nah ini yang harus dijaga Sehingga kita juga bisa dipertanggungjawab Semuanya Dan kita Akuntabilitas kita juga mendapatkan Nilai yang cukup baik Karena Administrasi itu juga menimbulkan Akuntabilitas Ketepatan kita bekerja laporannya juga sama Dan itu Laporan harian Bulanan dan tahunan Untuk lengkapi akuntabilitas tersebut Dan kita harus dipercaya oleh masyarakat. Namanya akuntabilitas Itu kan harus bisa dipertanggungjawabkan Semuanya itu Secara administrasi Kita juga harus lengkapi Walaupun dalam perjalanan Kebencanaan belum tentu Kadang-kadang malam Atau ini Jadi kita harus turun Tapi Kita sudah dibagi semuanya Tugas-tugas masing-masing Baik Petugas operator Petugas operasional Layanan kepada masyarakat Dan administrasinya Nah ini yang harus dijaga Sehingga kita juga bisa dipertanggungjawab Semuanya Dan kita Akuntabilitas kita juga mendapatkan Nilai yang cukup baik Karena Administrasi itu juga menimbulkan Akuntabilitas Ketepatan kita bekerja laporannya juga sama Dan itu Laporan harian Bulanan dan tahunan Untuk lengkapi akuntabilitas tersebut Dan kita harus dipercaya oleh masyarakat” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa sistem pelaporan yang jelas dan pengawasan yang ketat mendorong pegawai untuk bekerja efisien dan tepat waktu.

*“Kalau dari sisi kepegawainya, paling absensi ya. Kita punya namanya mesin absen. Jadi dia ada ketentuan untuk absensinya. Ada yang mulai dari jam 7.30 sampai jam 14.00. Nah itu biasanya ketepatan itu mereka absen untuk menentukan jam berapa masuk, jam berapa keluarnya. Yang berkeadilan tentang bagaimana ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam kerjanya. Kita bisa sampai absensi ya. Jadi kita ada ketentuan kalau misalnya telat itu kena ketolongan ataupun mereka seandainya pulang cepat itu pun ada ketentuan kena ketolongan tadi di setiap pegawai mendapatkan konsekuensi masing-masing jika mereka terlambat atau pulang lebih awal dari ketentuan yang berlaku. Untuk absennya. Terus untuk upacara biasanya kita ada apel pagi tiap hari Senin. Nah itu seminggu sekali di tiap hari Senin. Dan biasanya kita laporkan yang tidak hadir pada apel tersebut. Dan itu kita laporkan juga ke BWBD, Provinsi Jakarta untuk di tindak lanjut ini. Bagaimana kalau misalnya mereka jarang apel pagi Senin. Terus ada juga upacara juga. Hari-hari besar seperti hari Pancasila nanti atau hari kebangkitan nasional itu biasanya kita ikut nih, ikut andel untuk ke upacara. Sama ke BPBD, entah itu melalui online atau offline. Nah itu juga ada punishment, kalau misalnya mereka pegawai tidak ikut upacara tersebut. Jadi Akuntabilitas itu bisa membuat saya lebih sadar akan pentingnya mematuhi jadwal. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu karena saya tahu bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan akan dievaluasi dan harus dipertanggungjawabkan. Hal ini mendorong saya untuk lebih disiplin dan efisien dalam bekerja.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas memastikan program dilaksanakan sesuai jadwal, mendorongnya untuk menghindari keterlambatan.

*“akuntabilitas sangat penting karena setiap program harus dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Saya merasa bertanggung jawab untuk memastikan semua kegiatan berjalan tepat waktu dan sesuai rencana. Dengan akuntabilitas, saya lebih termotivasi untuk menghindari keterlambatan dan memastikan setiap tahapan dilaksanakan dengan baik.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas memastikan tindakan diambil tepat waktu dan sesuai prosedur, mendorong respon cepat dalam situasi darurat.

*“akuntabilitas itu sangat berkontribusi signifikan terhadap pemenuhan ketepatan waktu dalam kinerja staf yaa. Apalagi Akuntabilitas memastikan bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan hasil yang dicapai. Dengan akuntabilitas yang kuat, setiap ASN merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu karena mereka tahu bahwa hasil pekerjaan mereka akan dievaluasi dan dipertanggungjawabkan. akuntabilitas memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil tepat waktu dan sesuai prosedur. Dengan budaya kerja akuntabel, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk memberikan respon cepat dan tepat waktu, karena setiap langkah harus dapat dipertanggungjawabkan kepada tim dan masyarakat yang kami layani.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa akuntabilitas memastikan setiap langkah dilakukan sesuai jadwal, meningkatkan kredibilitas dan efektivitas.

*“akuntabilitas menurut saya sangat berkontribusi terhadap pemenuhan ketepatan waktu dalam kinerja kita disini yaa. Ketika setiap pegawai sadar bahwa mereka harus mempertanggungjawabkan setiap langkah dan keputusan yang diambil, mereka akan lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil memastikan bahwa setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk menunjukkan kemampuan mereka, tanpa ada bias atau diskriminasi.” (key informant V)*

#### **d. Inovatif**

Budaya kerja inovatif mendorong pegawai untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Teori Robbins menyarankan bahwa budaya inovasi mendorong perbaikan proses kerja yang efisien dan tepat waktu. Pergub No. 54 menekankan pentingnya inovasi dalam meningkatkan efektivitas dan keteraturan dalam

pelaksanaan tugas. *key informant I* menyatakan bahwa inovasi dalam proses kerja, seperti penggunaan teknologi, membantu meningkatkan ketepatan waktu. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I*:

*“Budaya kerja inovatif mendorong pegawai untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan efisien. Inovasi dalam proses kerja, seperti penggunaan teknologi dan metode baru, membantu meningkatkan ketepatan waktu karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan meminimalisir hambatan.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen data dan proses administrasi mempermudah penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

*“Inovasi dalam manajemen data dan proses administrasi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Misalnya, penggunaan aplikasi manajemen kepegawaian yang baru mempermudah pengelolaan data dan mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administratif, sehingga semuanya dapat diselesaikan lebih cepat dan tepat waktu.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa teknologi digital dan alat pembelajaran interaktif meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu dalam menyampaikan materi edukasi bencana.

*“Dengan memanfaatkan teknologi digital dan alat pembelajaran interaktif, kami dapat menyampaikan materi edukasi bencana dengan lebih efisien dan tepat waktu. Inovasi ini memungkinkan kami menjangkau lebih banyak orang dalam waktu yang lebih singkat, memastikan bahwa program edukasi tetap sesuai jadwal dan berjalan lancar.” (key informant III)*

Kemudian berikut yang diungkapkan oleh *key informant IV* yang menyatakan bahwa inovasi seperti membantu memastikan respon cepat dan tepat waktu.

*“Implementasi budaya kerja inovatif di BPBD DKI Jakarta, terutama dalam aspek ketepatan waktu, terlihat jelas dalam upaya*

*mereka untuk beralih dari sistem manual ke aplikasi digital dalam pengelolaan logistik. Aplikasi ini memungkinkan pemantauan stok barang secara real-time, baik di gudang pusat maupun di cabang yang mengirim barang ke lapangan saat terjadi bencana. Hal ini mengurangi risiko kesalahan dan memastikan barang dikirim tepat waktu. Inovasi ini menunjukkan komitmen BPBD DKI Jakarta untuk meningkatkan ketepatan waktu dan efisiensi melalui penerapan teknologi, sejalan dengan budaya kerja yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan lapangan.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa inovasi dalam metode advokasi memungkinkan penyebaran informasi yang cepat dan tepat waktu.

*“Inovasi dalam metode advokasi, seperti penggunaan media sosial dan platform digital, memungkinkan kami menyebarkan informasi dengan cepat dan tepat waktu. Selain itu, penggunaan analitik data untuk mengidentifikasi area prioritas membantu kami merencanakan dan melaksanakan advokasi dengan lebih terarah dan sesuai jadwal.” (key informant V)*

#### **e. Berkeadilan**

Budaya kerja berkeadilan memastikan setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan mengembangkan diri. Teori Robbins menekankan bahwa berkeadilan dalam distribusi tugas dan kesempatan berkontribusi mendorong kedisiplinan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Pergub No. 54 menetapkan prinsip-prinsip keadilan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung keteraturan dalam pelaksanaan tugas. *key informant I* menjelaskan bahwa keadilan dalam distribusi tugas mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu, karena mereka merasa dihargai dan termotivasi. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I*:

*“Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan mengembangkan diri. Dengan adanya keadilan dalam distribusi tugas, setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja tepat*

waktu. Keadilan ini mendorong disiplin dan komitmen yang tinggi terhadap jadwal kerja.” (key informant I)

key informant II menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas membuatnya lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

*“Keadilan dalam pembagian tugas membuat saya lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika saya merasa bahwa beban kerja saya adil dan setara dengan rekan-rekan saya, saya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.”* (key informant II)

key informant III menekankan bahwa keadilan dalam alokasi sumber daya dan tugas memastikan program edukasi dilaksanakan tepat waktu.

*“Kalau menurut saya, yang disebut dengan adil itu bukan berarti semuanya itu harus sama ya. Tapi bagaimana jabatan yang mereka dapat itu sesuai dengan tanggung jawab yang harusnya mereka laksanakan gitu. Misalnya dari kepala bidang yang secara tunjangan lebih besar gitu berbeda dengan tanggung jawab yang ESLON IV-nya, berbeda lagi dengan staff, berbeda lagi dengan yang teman-teman yang di PJLP gitu. Kalau misalnya secara sistem itu sudah sesuai dilaksanakan, itu tupoksinya, yang adil gitu, nah itu pasti akan membantu untuk pelaksanaan kegiatan kita. Kegiatan kita akan bisa dilakukan dengan lebih sesuai target, sasaran, dan kita bisa banyak memberikan kontribusi ke masyarakat dan bukan hanya melakukan pekerjaan bisnis as usual aja gitu. Kalau pimpinannya itu bisa memberikan contoh yang baik dan bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tupoksinya, tadinya sesuai dengan apa yang mereka dapet ya, itu harusnya kita bisa memberikan dampak yang lebih besar ke masyarakat dan kita bisa melaksanakan tugas-tugas yang sebenarnya ada di tupoksi kita. Dan kalau misalnya memang, jadi tuh terkadang apalagi di bidang rehab rekon ya, kita masih minim peraturan ya. Jadi aturan, kita kan dari BPBD itu kan mengacu pada BNPB. Aturan dari BNPB itu ternyata agak sulit diterapkan, terutama untuk pas kebencana di Jakarta. Karena kalau BNPB sendiri itu, aturan-aturan yang dikeluarkan untuk rehabilitasi rekonstruksi, misalnya contoh gitu, mereka ingin pembangunan pemulihan fisik itu, ya mereka melihat dari pemulihan fisik, bencana besar seperti gempa bumi atau gunung merapi yang memang masyarakatnya bisa direlokasikan. Itu sangat berbeda*

*dengan karakteristik bencana yang ada di Jakarta. Itu yang menjadi salah satu hal yang membuat bidang ini agak sulit untuk melakukan banyak hal. Namun saya percaya kalau hal-hal seperti itu sebenarnya pasti ada jalan keluarnya. Kalau kita berusaha lagi lebih keras tadi sesuai dengan tipe poksinya gitu. Ga mungkin staff yang harus kayak gitu gitu untuk melakukan terobosan itu agak sulit gitu. Kita bisa mencep, tapi kalau mau benar-benar berjalan ya itu harus dari pimpinan teratas gitu. Kalau itu tadi sudah berjalan dengan baik, dengan adil, kalau menurut saya sih pasti kita akan lebih banyak memberikan kontribusi kepada masyarakat. ada beberapa hal yang tidak bisa menjalankan tupoksinya karena tadi ada hambatan-hambatan. Namun untuk penyelesaian hambatan itu yang mungkin belum maksimal gitu. Untuk benar-benar menyelesaikan hambatan itu agar kita bisa tadi melakukan tupoksi yang harusnya kita lakukan.” (key informant III)*

key informant IV menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian tugas sangat krusial untuk respon cepat dan tepat waktu dalam operasi bencana.

*“budaya kerja yang berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Ketika staf merasa diperlakukan adil, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan dedikasi dan fokus, yang berujung pada penyelesaian tugas tepat waktu. Adilnya pembagian beban kerja dan kesempatan yang sama untuk berkembang juga memungkinkan staf untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik dan efisien, karena mereka tidak terbebani oleh ketidakadilan yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas.” (key informant IV)*

key informant V menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama, meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan advokasi.

*“Budaya kerja yang adil juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien dan efektif. Ini sangat penting dalam manajemen waktu, karena pegawai yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mengelola prioritas dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Keadilan dalam advokasi bencana berarti memastikan*

*semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama tanpa diskriminasi. Dengan prinsip keadilan, kami dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan advokasi dengan lebih tepat waktu, karena setiap langkah sudah direncanakan secara adil dan merata. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BPBD.” (key informant V)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran budaya kerja yang berlandaskan Pergub No. 54 Tahun 2020 di BPBD DKI Jakarta memainkan peran penting dalam meningkatkan ketepatan waktu pegawai ASN berdasarkan teori Robbins (2016) yang mencakup lima aspek: integritas, kolaborasi, akuntabilitas, inovasi, dan keadilan. Integritas mendorong pegawai untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, memastikan penyelesaian tugas tepat waktu. Kolaborasi yang baik memfasilitasi kerja tim yang efisien, membantu pegawai mencapai tenggat waktu dengan lebih efektif. Akuntabilitas membuat pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab atas tugas mereka, mendorong penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal. Inovasi dalam proses kerja dan penggunaan teknologi membantu pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien. Keadilan dalam distribusi tugas dan kesempatan berkontribusi menciptakan motivasi dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memastikan semua pegawai merasa dihargai dan didukung. Kombinasi dari lima aspek ini secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai target waktu..

#### **4. Efektifitas**

Efektivitas adalah salah satu aspek penting dalam indikator kinerja karyawan menurut teori Robbins (2016). Efektivitas mencakup seberapa baik karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan produktif. Dalam konteks BPBD DKI Jakarta, efektivitas kinerja ASN sangat

dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan Pergub No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja. Nilai-nilai integritas, kolaborasi, akuntabilitas, inovasi, dan keadilan yang diamanatkan dalam pergub ini berperan krusial dalam meningkatkan efektivitas. Integritas mendorong ASN untuk bekerja dengan kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen tinggi, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat dan andal, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepercayaan publik. Selain itu, budaya kerja yang menekankan kolaborasi memungkinkan pegawai bekerja sama secara harmonis dan efektif, memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan keahlian yang ada untuk mencapai tujuan bersama.

#### **a. Berintegritas**

Integritas memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas pegawai. Teori Robbins menekankan bahwa integritas menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien dengan mendorong kejujuran dan tanggung jawab. Pegawai yang bekerja dengan integritas akan menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi dan tepat waktu. *key informant I* menyatakan bahwa integritas berarti bekerja demi masyarakat dengan hati, yang memastikan pelayanan yang baik. Menurutnya, integritas mendorong pegawai untuk jujur dan bertanggung jawab, sehingga tugas-tugas diselesaikan dengan kualitas tinggi dan tepat waktu. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Integritas itu Kalau bahasa indonesianya apa? Integritas Itu dari batin Terus kolaborasi Itu kan seperti Kita tadi lihat Kita tidak bisa bekerja sendiri Tapi integritasnya itu Kita harus bisa Bekerja demi masyarakat Dengan Hati Itu akan berjalan dengan baik Karena yang dituntut Pada masyarakat kan pelayanan kita Integritas kita kepada masyarakat Tetap itu tadi saya katakan Kita bekerja sendiri Tidak mungkin tanpa kolaborasi Entah itu kolaborasi Antar bidang, antar seksi Atau pun dengan masyarakat. sehingga, budaya kerja berintegritas sangat berpengaruh pada efektivitas pegawai. Dengan integritas, pegawai bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, sehingga tugas-*

*tugas diselesaikan dengan kualitas yang tinggi dan tepat waktu. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien, di mana setiap orang berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa integritas membuatnya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap tugas, meningkatkan efektivitas kerja.

*“Integritas membuat saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap tugas yang diberikan. Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja saya. Ketika setiap pegawai bekerja dengan integritas, keseluruhan kinerja tim juga meningkat. Sehingga, Dengan mengutamakan integritas, kami juga dapat memastikan setiap tindakan dan keputusan yang diambil selalu berdasarkan prinsip-prinsip etika yang tinggi.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa integritas dalam edukasi bencana memastikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, yang penting untuk efektivitas kerja.

*“kalau berbicara tentang integritas bagi saya itu memastikan bahwa informasi yang kami sampaikan adalah akurat dan dapat dipercaya. Yang dimana tentunya Hal ini penting untuk memastikan bahwa masyarakat mendapatkan pengetahuan yang benar dan dapat bertindak dengan tepat dalam situasi darurat. Dengan integritas, kami dapat bekerja lebih efektif karena kepercayaan dari masyarakat juga meningkat.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan yang benar dan sesuai prosedur, meningkatkan efektivitas.

*“Dalam operasi bencana, integritas memastikan bahwa setiap tindakan yang kami ambil adalah benar dan sesuai prosedur. Hal ini sangat penting untuk efektivitas karena keputusan yang diambil berdasarkan data yang akurat dan prinsip yang kuat. Dengan integritas,*

*kami dapat memberikan respon yang cepat dan tepat, yang sangat penting dalam situasi darurat.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa integritas dalam advokasi bencana berarti transparan dan jujur dalam informasi, membangun kepercayaan dan kerjasama yang lebih efektif.

*“Integritas dalam advokasi bencana berarti selalu bersikap transparan dan jujur dalam menyampaikan informasi dan melaksanakan kegiatan. Ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kerjasama dengan komunitas yang kami layani. Ketika ada integritas, advokasi menjadi lebih efektif karena semua pihak merasa dihargai dan didengarkan.” (key informant V)*

## **b. Kolaboratif**

Budaya kerja kolaboratif sangat penting untuk efektivitas pegawai. Menurut Robbins, kolaborasi memungkinkan berbagi pengetahuan, sumber daya, dan ide-ide inovatif, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan proyek. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi memungkinkan berbagi pengetahuan, sumber daya, dan ide-ide inovatif, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan proyek. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Kolaboratif? Yang pertama mungkin dari internalnya untuk Sistem ASN ini kita punya tiga bidang, satu sekretariat dan satu PT. Untuk biasanya kita berkolaborasi antara tiap bidang dan UPT atau sekretariat dalam melaksanakan atau membantu tugas di masing-masing bidang tersebut. Untuk kemasyarakatnya biasanya itu yang terjun ke lapangan itu yang langsung berkolaborasi dengan masyarakat itu dari bidang dan UPT. Nah mereka itu biasanya kalau untuk pencegahan, untuk mulai ada bencana itu biasanya dimulai dari bidang kedaulatan dan logistik. Yang setelahnya dia langsung terjun untuk menangani bencana tersebut. Biasanya mereka dia juga berkolaborasi dengan UPT-nya tersebut. UPT di sini untuk data-data yang harus didapatkan. Dan data-data yang bisa digunakan untuk membantu masyarakat. Intinya pentahelik berjalan Jadi yang lima tadi adalah pentahelik Kolaborasinya Saya lihat itu tadi Dengan pemerintah*

*Dengan masyarakat Dengan dunia usaha Seperti tadi dunia usaha Dengan Cerdikiawan Atau ahli-ahli Atau segala macam Orang pintar-pintar tentunya Untuk memberi advice kepada kita Yang terakhir itu tadi Dengan yang namanya Dunia Informasi Publikasi Sangat-sangat pulus Kalau kurang satu bukan yang pentahelik Sehingga masyarakat Coba kita didik Edukasi Bencana segala macam BPBD yang nanganin bencana Ada banjir Jakarta Timur Kesananya aja Kita susah Kita edukasi Masyarakat itu Untuk penanganan pertamanya Sebelum kita ada Kami harus menyelamatkan diri sendiri Walaupun sekitarnya dulu Kita gak mungkin Tahu bencana itu kapan Kita gak tahu, terutama banjir ya Banjir kita tahu Air turun itu Dua jam sebelumnya saya sudah ada di tempat Nunggu banjir Nanti mereka akan jelasan Jadi kalau hujan di Pegunungan sana Di Pucak Akan terjadi banjir disini kita udah tahu Kita udah tahu Dua jam sebelumnya saya udah ada di tempat Air belum turun saya sudah tahu Kita udah nungguin Akan terjadinya bagaimana juga kita tahu Jadi integritas itu sangat penting Sebab itu kan layanan masyarakat” (key informant I)*

key informant II menambahkan bahwa kolaborasi antara bidang dan unit membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

*“kolaborasi memperkuat kerja sama dan koordinasi antar pegawai dan unit kerja, sehingga tercipta sinergi yang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, implementasi budaya kerja ini tidak hanya memperbaiki kualitas layanan, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.” (key informant II)*

key informant III menekankan bahwa kolaborasi dalam kegiatan edukasi bencana memungkinkan penyusunan dan pelaksanaan program yang lebih baik.

*“Dalam kegiatan edukasi bencana, kolaborasi memungkinkan kami untuk menyusun dan melaksanakan program dengan lebih baik. Dengan bekerja sama, kami dapat menggabungkan berbagai perspektif dan keahlian, sehingga program yang dihasilkan lebih komprehensif dan efektif. Kolaborasi juga memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran mereka, sehingga pelaksanaan kegiatan berjalan lancar.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa kolaborasi dalam operasi bencana adalah kunci untuk efektivitas, memastikan respon cepat dan tepat waktu.

*“Dalam operasi bencana, kolaborasi adalah kunci untuk efektivitas. Dengan bekerja sama, setiap anggota tim dapat fokus pada tugas mereka masing-masing sambil tetap mendukung satu sama lain. Kolaborasi memastikan bahwa semua langkah operasi dilakukan dengan koordinasi yang baik, sehingga respon terhadap bencana dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Hal ini sangat penting untuk mengurangi dampak dari bencana tersebut.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa kolaborasi dalam advokasi bencana memastikan semua pihak bekerja dengan tujuan yang sama, meningkatkan efektivitas kegiatan advokasi.

*“Kolaborasi dalam advokasi bencana sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat bekerja dengan tujuan yang sama. Dengan bekerja sama, kami dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan advokasi dengan lebih efektif. Pembagian tugas yang jelas dan koordinasi yang baik memastikan bahwa semua aspek advokasi tertangani dengan baik, sehingga hasilnya lebih maksimal.” (key informant V)*

Dan berdasarkan hasil temuan yang saya temui setelah saya bertanya lebih lanjut Bersama dengan *key informant III, IV dan V* Beliau menyebutkan bahwa kedekatan antar unit berkurang dikarenakan adanya perpindahan Gedung kantor dari Gedung yang lama menjadi Gedung baru, yang membuat adanya gap diantara unit, serta tidak adanya program yang dibuat oleh BPBD untuk meminimalisir adanya gap antar unit. Berikut yang diungkapkan oleh ketiga *key informant* :

*Key Informant III : “Mungkin kalau tadi mas contoh yang di instansi lain, dia ada anggaran buat family gathering. Atau employee gathering, lebih ke seminar. Kalau di BPBD itu gak ada, kan belum boleh ya Pak? Belum boleh kan secara anggaran untuk dilakukan di luar? Saya sih gak pernah lihat ya, aturan yang melarang ada employee gathering. Atau mungkin untuk efisiensi, mungkin iya, tapi tadi bisa dilaksanakan di kantor aja sebenarnya. Ini yang sebenarnya menjadi*

salah satu keluhan saya pribadi sih terhadap kepegawain di BBD gitu ya. Karena kita tuh di sini kayak ngekos jadinya. Jadi satu rumah, tapi beda-beda pintu. Jadi seperti yang dibilang Mbak Anjar sama Mas Dadang, ya akhirnya per bidang sendiri. Misalnya bidang kita, kemarin ada kepala bidang kita pensiun, jadi kita jalan sendiri. Mau buka bersama, jalan sendiri. Gak ada employee gathering yang memang tadi, kalau pun misalnya dilarang, keluar kota atau gimana, tapi kan kita juga bisa pakai biaya mandiri. Jadi memang itu sih sebenarnya sangat disayangkan gitu ya. Harusnya memang kita punya itu, jadi kita tuh di sini. Karena kan tiap hari kita di sini ya, kerja dari jam 08.00 sampai jam 04.00 waktu produktif kita di sini. Jadi harapan di sini kita bisa jadi family, bukan cuma kan kerja, tapi bisa lebih dekat dari itu sebenarnya. Tapi saat ini sih saya merasa kurang gitu. Padahal sebenarnya kalau dibilang jumlah pekerjaan ini pun gak terlalu-terlalu banyak gitu, ASN-nya aja 58 orang gitu. PJLP di sini yang dikelurahan 267, jadi gak sampai 500 lah gitu. Ya itu sih.”

Key Informant IV : “Iya. Waktu masih satu lantai. Begitu dari pisah Begitu lantai. Saya gak tiap hari ketemu Mbak Uri. Saya tiap hari ketemu Mbak Anjar. Kita di parkiran ya. Itu juga cuman sebentar, 5 menit. Masih satu lantai. Akrab sih. Bisa tiba-tiba bareng makan. Gak ada janji. Sekarang bisa harus janji dulu. Jadi Kerasa. Gap-nya agak kerasa Kerasa dan komunikasi Jadi berasa juga. Ya dulu Kalau dulu tuh bisa lebih akrab gitu ya. Permasalahan-permasalahan tuh bisa diselesaikan Dengan komunikasinya yang Lancar gitu. Kalau sekarang ini ada hambatan Komunikasi kalau menurut saya sih. Jadi kadang Ada miscommunication Jadinya itu hal yang Bisa diselesaikan dengan mudah Jadinya ribet gitu. Kalaupun itu kenapa jadi bisa berlangsung? Karena kita ganti gedungnya. Pindah-pindah gedung. Dulu kan di Dinas Teknis Abdul Muqis Yang Dinas Pajak Kita cuman dapet satu lantai Sambil menunggu gedung ini dibangun. Jadi ini gedungnya damkar Dan memang ada peruntukan untuk BPBD Ketika gedung ini jadi Kita pindah kesini. Tapi tadi juga kita mau pindah lagi katanya. Tapi dulu sempit banget ya? Satu lantai Sangat-sangat sempitnya jadi repot banget satu meja Jadi lebih akrab Kamar mandi cuma tiga Jadi gak mau-gak mau keluar kamar mandi Jadi nungguin orang Tapi sebenarnya kalau dari sisi Di tempat kerjanya Lebih enak satu lantai itu Atau dibikin perseksion lantai kayak gini Idealnya sih perseksion kayak gini ya Karena waktu dulu tuh kayak Udah di kelas satu meja Ada gurunya di depan Kayak sekolah Iya rapat juga Terbuka ruangnya Mungkin itu rapat gak boleh denger sama staff Jadi susah Gimana sih”

*Key Informant V : “ya Komunikasi antar bidang itu juga Penting Kangen sama BPBD yang dulu Mungkin komunikasinya lebih lancar Ya kan Menurunkan ego Masing-masing Gak ada gathering juga Akhirnya kita punya Bidang aja Ego bidang masing-masing tinggi Beda kalau misalnya kita kenal Mereka lebih dekat Komunikasi yang lebih lancar Menyelesaikan masalah pun jadi lebih enak Lebih enak Dengan kepala dingin Gak semuanya Gara-gara itu lebih ke persona Kalian gak tau jaman dulu BPBD itu isinya orang lawak tiap hari”*

### **c. Akuntabel**

Budaya kerja akuntabel sangat berpengaruh pada efektivitas pegawai. Robbins menyatakan bahwa akuntabilitas menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan, di mana setiap orang bertanggung jawab atas tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. *key informant I* menyatakan bahwa dengan akuntabilitas, setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I*:

*“Budaya kerja akuntabel sangat berpengaruh pada efektivitas pegawai. Dengan akuntabilitas, setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. Ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan, di mana setiap orang bekerja dengan tujuan yang jelas dan hasil yang terukur. Akibatnya, pekerjaan menjadi lebih efisien dan hasilnya lebih optimal.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa akuntabilitas membuatnya lebih berhati-hati dan teliti, mendorong untuk selalu memberikan yang terbaik.

*“Akuntabilitas membuat saya lebih berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan setiap tugas. Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan ini mendorong saya untuk selalu memberikan yang*

*terbaik. Dengan demikian, pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas dalam kegiatan edukasi bencana memastikan program direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.

*“Dalam kegiatan edukasi bencana, akuntabilitas memastikan bahwa setiap program direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Saya merasa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan akurat dan tepat sasaran. Dengan akuntabilitas, saya lebih fokus dan disiplin dalam bekerja, sehingga kegiatan edukasi menjadi lebih efektif dan bermanfaat bagi masyarakat.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana memastikan tindakan yang benar dan sesuai prosedur, meningkatkan efektivitas operasi.

*“Dalam operasi bencana, akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil adalah benar dan sesuai prosedur. Dengan akuntabilitas, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk memberikan respon yang cepat dan tepat, serta memastikan bahwa semua tindakan didokumentasikan dengan baik. Ini membuat operasi bencana lebih efektif dan efisien dalam mengatasi situasi darurat.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa akuntabilitas dalam advokasi bencana berarti setiap langkah dapat dipertanggungjawabkan, meningkatkan efektivitas kegiatan advokasi.

*“Akuntabilitas dalam advokasi bencana berarti setiap langkah dan tindakan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan. Ini memastikan bahwa semua kegiatan advokasi dilakukan dengan transparan dan sesuai rencana. Dengan akuntabilitas, saya lebih berhati-hati dan terorganisir dalam bekerja, yang meningkatkan efektivitas dan dampak dari advokasi yang dilakukan.” (key informant V)*

#### **d. Inovatif**

Budaya kerja inovatif sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai. Robbins menekankan bahwa inovasi membantu menemukan cara-cara baru dan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan kinerja keseluruhan. *key informant I* menyatakan bahwa inovasi membantu menemukan cara-cara baru dan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan kinerja keseluruhan. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja inovatif sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai. Dengan mendorong inovasi, kami dapat menemukan cara-cara baru dan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas. Inovasi juga membantu kami untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan, sehingga kinerja keseluruhan menjadi lebih baik dan efektif.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian meningkatkan efektivitas kerja dengan teknologi baru.

*“Inovasi dalam manajemen kepegawaian, seperti penggunaan sistem digital untuk pengelolaan data, sangat meningkatkan efektivitas kerja. Dengan teknologi baru, proses administrasi menjadi lebih cepat dan akurat, memungkinkan saya untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan penting.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa inovasi dalam metode edukasi membuat program lebih menarik dan mudah diakses, meningkatkan efektivitas penyampaian informasi.

*“Kalau menurut saya, yang tadi saya bilang ya, kalau kita kerja cuma bisnis as usual aja, setiap hari gini-gini aja, itu sebenarnya tidak akan membuat kita berada di zona nyaman, dan kita akan tidak banyak belajar untuk mencoba sesuatu hal yang baru. Dengan adanya inovasi kita belajar sesuatu yang baru, kita merasakan gagal, kita merasakan kita tahu gimana kita cara bangkit lagi, kita bisa evaluasi apa yang bagus, apa yang belum. Jadinya dengan adanya inovasi-inovasi ini menurut saya, kita akan lebih berkembang gitu dibandingkan kita hanya menjalankan pekerjaan sehari-hari seperti biasa, itu akan masuk ke*

*zona nyaman dan akhirnya yaudah. Jadi kurang bisa mengembangkan potensi diri maupun organisasi.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa penggunaan teknologi inovatif dalam operasi bencana, meningkatkan efektivitas.

*“Kalau di bidang kita ada inovasi baru, Selama ini kan pengelolaan logistik itu serba manual ya? Sebab manual dalam arti barang keluar itu tulis sampai kertas, dipindah lagi ke Excel gitu. Jadi rawan banget yang namanya asilasi gitu. Kemudian ada teman yang bikin aplikasi gitu. Jadi nanti mirip seperti model stock of name di toko-toko minimarket gitu. Jadi dari gudang dikirim ke cabang mana nanti di gudang berkurang jumlahnya, tapi di cabang nanti dikirim ke lapangan karena terjadi bencana, otomatis berkurang stock di kantor. Itu udah dibikin aplikasi sama temen dan itu bermanfaat banget sih. Jadi biasanya kerjanya kayaknya gak efektif ya, setelah dengan sistem itu efektif dan efisien. Kalau namanya sih masih kita bikin sendiri ya, namanya cuma stock logistik kita buat kita sendiri. Buatan temen sendiri gitu.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa inovasi dalam advokasi, seperti data analitik, meningkatkan efektivitas pekerjaan dengan perencanaan yang lebih terarah.

*“Yang di seksi kita sih udah ada inovasi. Saat itu abang Monas yang di luar program kita, kita punya program yang sendiri itu sih. Udah ada inovasi. Sama si Keling Pentas, mobil LDP yang bisa membantu kita dalam kegiatan di lapangan kita.” (key informant V)*

#### **e. Berkeadilan**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Robbins menyatakan bahwa keadilan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. *key informant I* menyatakan bahwa dengan adanya keadilan, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan efektivitas mereka. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Dengan adanya keadilan, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas mereka. Keadilan juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap orang dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terdiskriminasi.” (key informant I)*

key informant II menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas membuatnya lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

*“Keadilan dalam pembagian tugas membuat saya lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika setiap pegawai mendapatkan beban kerja yang setara, kami dapat bekerja lebih efisien dan hasilnya pun lebih optimal. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan harmonis, yang sangat mendukung efektivitas kerja.” (key informant II)*

key informant III menekankan bahwa keadilan dalam alokasi sumber daya dan tugas penting untuk efektivitas tim edukasi bencana.

*“dalam tim edukasi bencana, keadilan dalam alokasi sumber daya dan tugas sangat penting. Ketika setiap anggota tim mendapatkan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan beban kerja yang adil, kami dapat bekerja lebih efektif. Keadilan ini juga meningkatkan kerjasama dan koordinasi antar anggota tim, sehingga program edukasi dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat waktu.” (key informant III)*

key informant IV menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian tugas sangat krusial untuk respon cepat dan tepat waktu dalam operasi bencana.

*“Dalam operasi bencana, keadilan dalam pembagian tugas sangat krusial untuk memastikan respon yang cepat dan tepat waktu. Ketika tugas dibagi secara adil dan setiap anggota tim mengetahui peran dan tanggung jawab mereka, kami dapat bekerja lebih efisien dan responsif. Ini memastikan bahwa semua langkah operasi dilakukan dengan koordinasi yang baik dan hasil yang optimal, sehingga efektivitas operasi meningkat.” (key informant IV)*

*key informant V* menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama, meningkatkan efektivitas kegiatan advokasi.

*“Keadilan dalam advokasi bencana memastikan bahwa semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama tanpa diskriminasi. Dengan prinsip keadilan, kami dapat merencanakan dan melaksanakan kegiatan advokasi dengan lebih efektif. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap BPBD, karena mereka merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai.” (key informant V)*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Efektivitas kinerja ASN di BPBD DKI Jakarta, menurut teori Robbins (2016), sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan Pergub No. 54 Tahun 2020. Nilai-nilai integritas, kolaborasi, akuntabilitas, inovasi, dan keadilan berperan krusial dalam meningkatkan efektivitas. Integritas mendorong pegawai untuk bekerja dengan kejujuran dan tanggung jawab, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan tepat waktu, serta meningkatkan kepercayaan publik. Budaya kolaboratif memungkinkan sinergi antar pegawai dan unit kerja, memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan keahlian untuk mencapai tujuan bersama. Akuntabilitas menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan, di mana setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. Inovasi mendorong pegawai untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas dan adaptasi terhadap perubahan. Keadilan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Implementasi budaya kerja ini tidak hanya memperbaiki kualitas layanan tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

## 5. Kemandirian

Kemandirian adalah salah satu aspek penting dalam indikator kinerja karyawan menurut teori Robbins (2016), yang mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka tanpa perlu pengawasan terus-menerus. Dalam konteks BPBD DKI Jakarta, pengembangan kemandirian ASN sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan Pergub No. 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja. Integritas mendorong ASN untuk bertindak dengan jujur dan bertanggung jawab, yang merupakan fondasi kemandirian, karena pegawai yang memiliki integritas cenderung lebih dapat dipercaya untuk bekerja tanpa pengawasan ketat. Dengan memberikan peluang untuk pengembangan diri dan inisiatif, BPBD DKI Jakarta membantu ASN untuk mencapai tingkat kemandirian yang lebih tinggi, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kontribusi keseluruhan kepada organisasi. Dengan demikian, pengembangan kemandirian ASN di BPBD DKI Jakarta dapat ditingkatkan melalui penerapan budaya kerja dalam Pergub No. 54 Tahun 2020.

### a. Berintegritas

Budaya kerja berintegritas sangat mendukung pengembangan kemandirian dalam pekerjaan, sesuai dengan teori Robbins (2016) yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan akuntabilitas individu. Dalam wawancara, *key informant* menunjukkan bahwa integritas mendorong pegawai untuk bertindak secara mandiri dan etis tanpa perlu pengawasan ketat. *key informant I* Menyatakan bahwa integritas menanamkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, mendorong tindakan mandiri dan etis serta menekankan bahwa integritas meningkatkan kemandirian melalui

inisiatif dan standar kerja tinggi.. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“jadi kalau kita berbicara budaya kerja ini tentunya memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan kemandirian di tempat kerja. Pergub ini menggaris bawahi 5 nilai-nilai yang ada tadi, yang secara langsung mendukung kemandirian pegawai. Nilai integritas menanamkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas dalam setiap individu, mendorong mereka untuk bertindak secara mandiri dan etis tanpa pengawasan ketat. Profesionalisme menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan keahlian pribadi, sehingga setiap pegawai terdorong untuk terus belajar dan meningkatkan kapabilitasnya, memungkinkan mereka untuk bekerja secara mandiri dan efisien. Jadi ini sangat berpengaruh pada kemandirian pegawai. Dengan integritas, pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas mereka dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu diawasi. Dan dengan Integritas juga mendorong para pegawai untuk berinisiatif, mencari solusi, dan bekerja dengan standar tinggi, sehingga meningkatkan kemandirian dalam bekerja.”* (*key informant I*)

Hal ini didukung oleh *key informant II* Menjelaskan bahwa integritas membuatnya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tanpa pengawasan terus-menerus.

*“Integritas membuat saya merasa bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu tanpa harus diawasi terus-menerus. Ini meningkatkan kemandirian saya dalam bekerja karena saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dan bekerja secara efisien.”* (*key informant II*)

*key informant III* menambahkan bahwa integritas dalam kegiatan edukasi bencana memastikan bahwa setiap program direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, memungkinkan kerja mandiri yang efektif.

*“Dalam kegiatan edukasi bencana, integritas memastikan bahwa setiap program direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Saya merasa bertanggung jawab untuk memastikan semua informasi yang disampaikan akurat dan tepat sasaran. Dengan integritas, saya lebih mandiri dalam menyusun materi dan menjalankan program edukasi*

*tanpa harus bergantung pada pengawasan terus-menerus.” (key informant III)*

*key informant IV* juga menekankan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan yang diambil sesuai prosedur, yang meningkatkan kemandirian dan efektivitas.

*“Kalau saya pengalaman sendiri sih, dulu sama kayak Mbak Ervi dulu, sempat di PTSP, memang di situ kebentuk ya, integritasnya tuh kebentuk di situ. Terus saya punya pengalaman sendiri, waktu setelah dari PTSP balik ke BPBD, itu ada orang lembaga di kelurahan gitu, minta bantuan ke kita. Ternyata kalau kita emang kasih aja gitu, yang penting sesuai prosedur, ternyata dia ngasih duit gitu. Itu diterima, yang nerima akhirnya nggak ada yang mau, termasuk saya, teman saya, karena udah terbiasa gitu. Akhirnya yang nerima OB. OB-nya malah, kok Mas Dadang nggak mau katanya. Dijawab sama pimpinan, anak sekarang mah udah biasa terlatih kayak gitu. Maksudnya lebih ada pengalaman sih, pengalaman yang akhirnya membentuk. Mungkin kalau sekarang, kan udah mulai longgar lagi kayaknya pemerintahnya. Kayaknya udah mulai longgar lagi. Bahkan di PTSP aja udah kayak begitulah, udah mulai longgar. Udah mulai kebentuk lagi nih karakter-karakter. Udah mulai longgar lagi lah. Kayaknya udah mulai kayak gitu lagi. Karena secara punishment udah nggak seketar dulu, yang penting sih sebenarnya. NGO juga nggak berani masuk ya, karena NGO kalau masuk, kadang-kadang ada yang dia kasih gitu. Nggak berani masuk. Sekarang mulai longgar lagi. Ya dari leadership. Dari atas. Kan ada namanya reward and punishment kan. Kita dulu rewardnya dikasih tunjauan yang lebih besar, tapi punishmentnya ketat. Sementara sekarang punishment kayaknya udah, jarang kita denger ya. Jarang kita denger ya. Ibarat katanya dulu sampai ada mata-mata gitu kan. Datang ke kelurahan kecamatan tuh. Mata-matanya Pak Gubernur lah kalau kata kasarnya. Itu dia kayak pembeli rahasia lah kalau di perusahaan itu ya. Dia pura-pura bikin pelayanan sambil menawarkan uang gitu. Kalau dulu ada. Sekarang udah nggak ada lagi kan. Jadi udah nggak takut dijebak lagi. Kalau dulu kan takut dijebak. Akhirnya ke bawah kan. Sekarang udah nggak ada lagi.” (key informant IV)*

*key informant V* menyatakan bahwa integritas dalam advokasi bencana membuatnya lebih mandiri dalam mengambil keputusan dan menjalankan kegiatan advokasi.

*“Integritas dalam advokasi bencana berarti selalu bersikap jujur dan transparan dalam menyampaikan informasi. Ini membuat saya lebih mandiri dalam mengambil keputusan dan menjalankan kegiatan advokasi. Saya merasa bertanggung jawab untuk melakukan yang terbaik dan memastikan setiap langkah sesuai dengan prinsip integritas, sehingga dapat bekerja secara mandiri dengan hasil yang optimal.” (key informant V)*

## **b. Kolaboratif**

Budaya kerja kolaboratif mendukung kemandirian pegawai dengan menciptakan lingkungan belajar dan berbagi keterampilan, seperti yang dijelaskan dalam teori Robbins tentang pentingnya dukungan sosial untuk mengembangkan kemandirian. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi membantu pegawai merasa percaya diri untuk mengambil inisiatif. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja kolaboratif sebenarnya mendukung kemandirian pegawai. Dengan kolaborasi, pegawai belajar dari satu sama lain dan memperoleh keterampilan baru yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih mandiri. Selain itu, kolaborasi juga menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa percaya diri untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas tanpa harus bergantung pada arahan terus-menerus.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa kolaborasi dengan rekan kerja membantu memahami berbagai aspek pekerjaan lebih mendalam dan bekerja secara mandiri.

*“Kalau dari saya sih Kolaborasi dengan rekan kerja membantu saya memahami berbagai aspek pekerjaan lebih mendalam. Dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman, saya menjadi lebih mandiri dalam menyelesaikan tugas. Saya bisa mengambil keputusan sendiri dan bertindak dengan percaya diri karena saya tahu saya memiliki dukungan dari tim ketika diperlukan.” (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa dalam tim edukasi bencana, kolaborasi memungkinkan berbagi tugas secara adil, meningkatkan kemampuan untuk bekerja mandiri.

*“Dalam tim edukasi bencana, kolaborasi memungkinkan kami untuk berbagi tugas dan tanggung jawab secara adil. Dengan adanya dukungan dan masukan dari rekan-rekan, saya merasa lebih siap dan mampu untuk mengelola kegiatan edukasi secara mandiri. Kolaborasi juga memberikan kesempatan untuk belajar dari pengalaman orang lain, yang meningkatkan kemampuan saya untuk bekerja secara independen.” (key informant III)*

*key informant IV* juga menyatakan bahwa kolaborasi penting untuk memastikan koordinasi yang baik dan meningkatkan kemandirian.

*“kolaborasi bagi saya sangat penting untuk memastikan koordinasi yang baik. Melalui kerja sama, saya belajar berbagai teknik dan pendekatan yang efektif dalam menangani situasi darurat. Hal ini meningkatkan kemandirian saya karena saya dapat menerapkan pengetahuan tersebut secara mandiri saat menghadapi operasi bencana. Kolaborasi juga memastikan bahwa saya selalu memiliki dukungan jika diperlukan, tetapi saya tetap mampu bertindak dengan inisiatif sendiri.” (key informant IV)*

*key informant V* menambahkan bahwa kolaborasi dalam advokasi bencana membantu saling berbagi informasi dan strategi efektif, meningkatkan kemampuan untuk bekerja mandiri.

*“Kolaborasi dalam advokasi bencana membuat kami saling berbagi informasi dan strategi yang efektif. Dengan pengetahuan dan dukungan dari tim, saya merasa lebih mampu untuk menjalankan tugas advokasi secara mandiri. Saya dapat mengambil inisiatif dan bertindak sesuai dengan kebutuhan situasi tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan.” (key informant V)*

### **c. Akuntabel**

Budaya kerja akuntabel menciptakan rasa tanggung jawab dan inisiatif, yang sesuai dengan teori Robbins tentang pengembangan kemandirian melalui akuntabilitas pribadi. *key informant I* menyatakan bahwa dengan

akuntabilitas, setiap pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas mereka dan terdorong untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif.

Berikut yang diungkapkan oleh *key informant III* :

*“Budaya kerja akuntabel sangat berpengaruh pada kemandirian pegawai. Dengan akuntabilitas, setiap pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang mereka emban. Ini mendorong mereka untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi. Akuntabilitas juga menciptakan rasa percaya diri dalam pengambilan keputusan karena mereka tahu bahwa setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa akuntabilitas membuatnya lebih bertanggung jawab dan mandiri dalam menyelesaikan tugas.

*“Sebelumnya kita kan belum memiliki kompetensi. Makanya kita dari pihak pegawai itu mengajukan di keretika atau pelatihan-pelatihan kepada para pegawai agar mereka punya kompetensi masing-masing. Sehingga mereka bisa nantinya mandiri dalam mengujakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.” (key informant II)*

*key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas dalam kegiatan edukasi bencana membuatnya lebih mandiri karena bertanggung jawab atas hasil program.

*“Mungkin kalau saya pribadi mau cerita dulu ya, jadi dulu waktu dari CPNS itu, masih gubernurnya gubernur lama Pak Ahok. Nah itu saya gak langsung ditematin di BPBD, jadi saya waktu itu ditempatkan dulu di PTSP. Di sana memang tujuannya itu kita dibentuk sebagai pelayan masyarakat, karena memang CPNS itu sebagai pelayan masyarakat kan. Dan di situlah saya merasa integritas saya sebagai PNS itu memang dibentuk. Kenapa? Karena kita langsung berhubungan dengan masyarakat. Dan di sana juga kita berhubungan dengan masyarakat, tapi ini hal yang berbeda, karena kalau misalnya di pelayanan publik di PTSP itu kan, mereka ngurus izin, mereka ngurus apa, dan itu sangat berhubungan dengan uang. Jadi misalnya harusnya gratis, mereka kadang ngasih, biar lebih cepat ya, berapa? Nah itu benar-benar dibentuk waktu itu, kalau saya sih rasanya kayak gitu ya, mulai dari jam kerja itu kita benar-benar di jam setengah delapan, sampai jam empat itu di situ, diserah cuma satu jam, karena kita semua ada CCTV yang itu langsung dipantau sama pusat ya waktu itu, waktu*

jagoan masuk gubernurnya dulu ya. Dan itu benar-benar, kalau misalnya kita ketahuan nih nerima, walaupun cuma 100 ribu, 200 ribu, itu memang bisa dicopot, besok bisa datang orang baru, terus kayak gitu, yaudah-yaudah nggak dijabat di situ lagi. jadi pada intinya gitu. Itu kan salah satu bentuk ya, cara membentuk inti gitu ya. Jadi awalnya mungkin saya, nggak tau gitu, ternyata PNS itu walaupun kerjanya cuma di kelurahan, ternyata memang segitu ketatnya gitu kan, sampai akhirnya terbawa juga, kita waktu itu dipindahin, karena memang dari awal formasi kita di BPBD kan, pindah ke sini, dan mungkin karena tidak langsung berhubungan sama masyarakat yang ada jamnya gitu, kalau bencana kan lebih ke 24 jam, kita gantian gitu. Jadi itu kita, kalau saya pribadi sih, akhirnya jadi terbentuk integritasnya gitu ya, dan kita juga nggak mau nih misalnya, apa ya, ada yang ngasih bantuan gitu, terus habis itu, iya buat kita ini lucu nih, kayaknya itu tuh nggak sampai kayak gitu. Kita udah, nggak lah jangan, apapun itu, misalnya, apa ya, kalau yang ngasih-ngasih uang tuh, di sini tuh nggak ada kan, kalau kita kan, jadi emang mereka tuh biasanya donasinya langsung ke masyarakat ya, ke RT, RW gitu, bukan melalui BPBD, kecuali barang, kalau barang tercatat kan, dan itu didistribusikannya ke RT atau RW. Ataupun waktu saya di BPBD, saya juga sempat di bidang pencegahan, nah itu kan kerjanya sosialisasinya, itu dulu kalaknya itu, Pak Jupran itu bilang, kalau melakukan sosialisasi di jam kerja, jangan menerima uang. Walaupun misalnya kita sebagai dana resumer, datang gitu kan, biasanya kalau misalnya diundang gitu kan, jadi resumer, kita pasti dapet fee. Itu kita bener-bener nolak, sampai itu amplop pernah ditaruh, tuh di mobil saya, saya juga nggak tau, terus tiba-tiba, ini amplop isi apa? Isinya uang, sampai ditelepon lagi manager hotelnya gitu ya, saya nggak, kita udah nggak mau nerima uang ya, jadi jangan deh Pak, jangan-jangan gitu, sampai segitunya gitu, karena memang kita sangat menjaga itu gitu, kita tuh udah digaji besar gitu ya, untuk di Pemprov, dan ketika bekerja di jam kerja kita, Senin sampai Jumat, jam 8 sampai jam 4, setengah 8 sampai jam 4, yaudah kita nggak bisa nerima tambahan lain, apalagi dikasih aja nolak gitu, apalagi minta, itu nggak boleh banget sih gitu. Kemudian kalau ngaruh ke kemandiriannya itu, iya sih, kita sih banyak mencari, jadi kita banyak-banyak ikut pelatihan, palingan ya kalau kayak gitu ya, pelatihan yang diikuti sertakan dari internal DKI, misal dari BPSDM, ataupun pelatihan yang memang biasanya dari NGO-NGO gitu, misalnya mereka punya program apa nih gitu, kayak kemarin kita baru ngelaksanain pelatihan fasilitator, business continuity plan, jadi kan kalau untuk usaha gitu ya, harusnya mereka bikin yang namanya dokumen keberlanjutan usaha gitu, dan itu memang tidak dianggarkan di BPBD, tapi mereka punya program itu, akhirnya kita kerjasama, jadi teman-teman di BPBD, terus ada dari

*instansi lain, kita bareng-bareng belajar gimana caranya bikin keberlanjutan usaha itu untuk UMKM gitu sih. Jadi ada pelatihan yang memang sudah ada di BPSDM, jadi dari Badan Pengembangan Super Daya Manusia yang di Pemprov DKI, ada sistemnya kita bisa milih, jarang sih atasan ngasih arahan ke kita untuk ikut pelatihan ini, pelatihan ini jarang ya, tapi biasanya inisiatif kita gitu untuk memilih. Kemudian kalau dari NGO, memang kita sudah punya MOU, biasanya NGO ini yang memang sudah ada MOU, sudah kerja sama, ada PKS-nya gitu sama BPBD, dan memang biasanya mereka informal dulu nih pendekatannya, terus kita juga lapor ke pimpinan, kalau pimpinan mendukung, akhirnya nanti kita bikin kegiatan itu gitu. Jadi baru tuh rapat formal, terus menunjukkan siapa aja nih yang mau kita latih, sesuai dengan peksi mereka gitu. Itu sih.” (key informant III)*

*key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana membuatnya lebih mandiri karena setiap keputusan harus dapat dipertanggungjawabkan.

*“Dalam operasi bencana, akuntabilitas membuat saya lebih mandiri karena setiap keputusan yang saya ambil harus dapat dipertanggungjawabkan. Ini memberikan saya kebebasan untuk bertindak cepat dan tepat tanpa harus selalu menunggu arahan dari atasan. Akuntabilitas juga memastikan bahwa saya selalu siap dengan solusi yang efektif dan efisien, sehingga operasi dapat berjalan dengan lancar.” (key informant IV)*

*key informant V* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap tindakan didasarkan pada pertimbangan matang dan dapat dipertanggungjawabkan, mendorong kerja mandiri.

*“Akuntabilitas dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang matang dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini mendorong saya untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam merancang dan melaksanakan kegiatan advokasi. Dengan akuntabilitas, saya merasa lebih bertanggung jawab dan bebas untuk berinovasi dalam pekerjaan saya.” (key informant V)*

Hasil temuan yang saya temui yang dirasakan oleh *key informant V* menyatakan bahwa kurangnya kesadaran diri dan tanggung jawab dari

pribadi masing masing menyebabkan adanya ketimpangan beban kinerja sehingga menimbulkan *gap* yang dirasakan oleh masing masing pegawai atau unit bagian. Berikut yang disampaikan oleh *key informant V* :

*“Harapannya Kesadaran masing-masing aja sih Buat benerin apa yang kurang Di bidang yang masing-masing, Tanggung jawab pribadi Itu tanggung jawab penting Karena banyak orang disini yang merasa Dia gak punya tanggung jawab Jadi sebuah Program gitu Ditekankan satu atau dua orang Yang lain gak punya tanggung jawab Merasa gak ikut Padahal itu harusnya tanggung jawab dia Apalagi Secara gaji lebih besar dia Tapi dia merasa Bukan tugas gue, gue gak ikutan, Itu sih yang kurang Kalau dari saya sih” (key informant V)*

#### **d. Inovatif**

Budaya kerja inovatif mendukung kemandirian dengan mendorong pegawai untuk menemukan cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan teori Robbins yang menekankan pentingnya inovasi dalam pengembangan kemandirian. *key informant I* menyatakan bahwa inovasi memberikan kebebasan bagi pegawai untuk bereksperimen dan belajar dari pengalaman mereka sendiri. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Inovasi memberikan ruang bagi pegawai untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap masalah, memupuk semangat untuk berinisiatif dan berani mengambil keputusan secara mandiri. Kolaborasi, meskipun menekankan kerja sama, juga mengajarkan kemandirian dalam konteks kontribusi individu terhadap tim, di mana setiap anggota tim diharapkan mampu bekerja secara mandiri namun tetap sinkron dengan tujuan bersama. Jadi pada intinya, budaya kerja ini harus menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong setiap pegawai untuk berkembang menjadi individu yang mandiri, proaktif, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya itu tadi meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja inovatif sangat mendukung kemandirian pegawai. Dengan inovasi, pegawai didorong untuk menemukan cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Ini meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri karena mereka terbiasa mencari solusi kreatif dan tidak selalu bergantung pada*

*prosedur yang ada. Inovasi juga memberikan kebebasan bagi pegawai untuk bereksperimen dan belajar dari pengalaman mereka sendiri.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian membuatnya lebih mandiri.

*“Inovasi dalam manajemen kepegawaian, seperti penggunaan aplikasi dan sistem digital baru, membuat saya lebih mandiri. Dengan alat-alat ini, saya bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dan tanpa harus selalu meminta bantuan atau arahan dari atasan. Saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif dan mencari solusi sendiri untuk masalah yang dihadapi.” (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa inovasi dalam metode penyampaian edukasi membuatnya lebih mandiri dalam menjalankan program edukasi.

*“Inovasi dalam metode penyampaian edukasi, seperti penggunaan platform online dan teknologi interaktif, membuat saya lebih mandiri dalam menjalankan program edukasi bencana. Saya bisa merancang dan melaksanakan kegiatan dengan cara-cara baru yang lebih efektif, tanpa harus selalu bergantung pada metode konvensional. Ini memberi saya ruang untuk berkreasi dan mengambil inisiatif sendiri.” (key informant III)*

*key informant IV* menekankan bahwa inovasi dalam teknologi operasi meningkatkan kemandirian dengan memberikan alat dan informasi yang dibutuhkan untuk membuat keputusan tepat.

*“Implementasi teknologi seperti yang saya bilang tadi, tentu saja mencerminkan komitmen BPBD DKI Jakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, dimana setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dan merasakan manfaat dari inovasi yang diterapkan. Hal ini juga menunjukkan bahwa BPBD DKI Jakarta menghargai kreativitas dan inisiatif pegawai, yang pada gilirannya mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan.” (key informant IV)*

*key informant V* menyatakan bahwa inovasi dalam advokasi bencana memungkinkan bekerja lebih mandiri dan mengambil inisiatif.

*“Inovasi dalam advokasi bencana, seperti penggunaan media sosial dan analitik data, memungkinkan saya untuk bekerja lebih mandiri. Dengan alat-alat ini, saya bisa merancang strategi advokasi yang lebih efektif dan langsung bertindak tanpa harus menunggu persetujuan setiap langkah. Inovasi membuat saya lebih percaya diri dan mampu mengambil keputusan sendiri.” (key informant V)*

#### **e. Berkeadilan**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang, yang mendukung kemandirian sesuai dengan teori Robbins tentang keadilan dan pengakuan individu. *key informant I* menyatakan bahwa keadilan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja mandiri. Berikut yang diungkapkan oleh *key informant I* :

*“Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan dengan sama adilnya dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Dengan adanya keadilan ini, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara mandiri. Mereka tahu bahwa usaha dan prestasi mereka diakui dan dihargai, sehingga mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri.” (key informant I)*

*key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas memberinya motivasi untuk bekerja lebih keras dan mandiri.

*“Keadilan dalam pembagian tugas membuat saya merasa dihargai dan setara dengan rekan-rekan kerja lainnya. Ini memberi saya motivasi untuk bekerja lebih keras dan menyelesaikan tugas-tugas saya secara mandiri. Saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bertindak tanpa harus selalu mengandalkan arahan dari atasan.” (key informant II)*

*key informant III* menjelaskan bahwa keadilan dalam pembagian tugas dan sumber daya mendorong kerja mandiri.

*“Keadilan dalam pembagian tugas dan sumber daya memastikan bahwa setiap anggota tim edukasi memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Hal ini mendorong saya untuk bekerja lebih mandiri, karena saya tahu bahwa usaha saya diakui dan dihargai. Saya merasa lebih bertanggung jawab dan berani mengambil inisiatif dalam menjalankan program edukasi bencana.” (key informant III)*

key informant IV menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian peran dan tanggung jawab dalam operasi bencana membuatnya lebih termotivasi untuk bekerja mandiri.

*“Dalam operasi bencana, keadilan dalam pembagian peran dan tanggung jawab sangat penting. Ketika semua anggota tim merasa diperlakukan dengan adil, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif. Saya merasa lebih berani dan percaya diri dalam menjalankan tugas saya, karena saya tahu bahwa kontribusi saya dihargai dan diakui.” (key informant IV)*

key informant V menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap suara dan pendapat dihargai, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kerja mandiri.

*“Keadilan dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap suara dan pendapat dihargai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Ini memberi saya rasa tanggung jawab yang lebih besar dan mendorong saya untuk bekerja secara mandiri. Saya merasa didukung untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan yang tepat demi kepentingan masyarakat yang kami layani.” (key informant V)*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Budaya kerja di BPBD DKI Jakarta yang diatur oleh Pergub No. 54 Tahun 2020 sangat mendukung peningkatan kemandirian ASN melalui lima aspek utama, sesuai dengan teori Robbins (2016). Integritas mendorong ASN untuk bertindak jujur dan bertanggung jawab, menciptakan fondasi kemandirian karena pegawai dipercaya bekerja tanpa pengawasan ketat. Kolaborasi menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pegawai dalam mengambil inisiatif dan

bekerja mandiri. Akuntabilitas membuat ASN merasa bertanggung jawab atas tugas mereka, mendorong mereka bekerja mandiri dan mengambil inisiatif. Inovasi mendorong pegawai untuk menemukan cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja mandiri. Keadilan memastikan setiap pegawai diperlakukan adil dan memiliki kesempatan setara untuk berkembang, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja mandiri. Dengan penerapan budaya kerja ini, BPBD DKI Jakarta mampu meningkatkan kemandirian ASN dan secara keseluruhan kinerja organisasi.

### **C. Sintesis Pemecahan Masalah**

#### **1. Berintegritas**

Integritas adalah landasan utama dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di BPBD DKI Jakarta. Dari hasil wawancara dengan berbagai informan, terungkap bahwa penerapan integritas dalam lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek kinerja karyawan, mulai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, hingga kemandirian. Berikut adalah sintesis pemecahan masalah mengenai aspek berintegritas pada budaya kerja di BPBD DKI Jakarta berdasarkan lima aspek teori Robbins (2016):

#### **1. Kualitas Kerja**

Budaya kerja berintegritas di BPBD DKI Jakarta adalah fondasi etika dan profesionalisme yang vital. Berdasarkan wawancara, integritas memastikan pegawai bekerja dengan teliti dan dapat diandalkan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. *Key informant I* menekankan pentingnya pelatihan rutin dan pengawasan ketat untuk menjaga konsistensi integritas di semua tingkat organisasi. Sementara

itu, *key informant II dan III* menekankan pentingnya berpegang pada prosedur dan prinsip keadilan dalam menghadapi tekanan eksternal. *Key informant IV dan V* menyoroti pengaruh kepemimpinan dalam membentuk integritas pegawai dan pentingnya teladan yang baik dari pimpinan. Namun, kelemahan dalam ketegasan pimpinan dapat berpengaruh negatif terhadap integritas pegawai.

## **2. Kuantitas Kerja**

Integritas sebagai nilai utama di BPBD DKI Jakarta mendorong pegawai untuk bekerja secara jujur dan bertanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan kepercayaan dalam tim. *key informant I* mengungkapkan bahwa integritas menanamkan kepercayaan dan komitmen yang tinggi pada pegawai untuk memberikan yang terbaik. *key informant II* menambahkan bahwa proses yang transparan dan adil dalam penerapan integritas memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan output kerja mereka. *key informant III* menunjukkan bahwa integritas dalam edukasi bencana memastikan program dilaksanakan dengan jujur dan sesuai kebutuhan masyarakat, meningkatkan efektivitas program. *key informant IV* menegaskan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan di lapangan didokumentasikan secara akurat, meningkatkan efisiensi dan kuantitas kerja.

## **3. Ketepatan Waktu**

Menurut teori Robbins (2016), integritas menciptakan kedisiplinan dan komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. *key informant I* menjelaskan bahwa integritas mendorong pegawai untuk jujur dan bertanggung jawab, termasuk mematuhi jadwal dan tenggat waktu. Integritas yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin dan berkomitmen

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. *key informant II dan III* menambahkan bahwa integritas membantu mereka bertanggung jawab terhadap waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. *key informant IV* menekankan bahwa integritas dalam operasi bencana berarti siap dan responsif terhadap situasi darurat, memastikan bantuan tepat waktu. *key informant V* menegaskan bahwa integritas dalam advokasi bencana memastikan setiap langkah dilakukan sesuai jadwal, memberikan bantuan tepat waktu kepada masyarakat.

#### **4. Efektivitas**

Integritas memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas pegawai. Teori Robbins menekankan bahwa integritas menciptakan lingkungan kerja profesional dan efisien dengan mendorong kejujuran dan tanggung jawab. *key informant I* menyoroti bahwa integritas berarti bekerja demi masyarakat dengan hati, yang memastikan pelayanan yang baik dan efektif. *key informant II* menambahkan bahwa integritas membuatnya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap tugas, meningkatkan efektivitas kerja. *key informant III* menekankan bahwa integritas memastikan informasi yang disampaikan akurat dan dapat dipercaya, yang penting untuk efektivitas kerja. *key informant IV* menyatakan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan yang benar dan sesuai prosedur, meningkatkan efektivitas. *key informant V* menegaskan bahwa integritas dalam advokasi bencana berarti transparan dan jujur dalam informasi, membangun kepercayaan dan kerjasama yang lebih efektif.

#### **5. Kemandirian**

Budaya kerja berintegritas mendukung pengembangan kemandirian dalam pekerjaan, sesuai dengan teori Robbins (2016) yang menekankan tanggung jawab dan akuntabilitas individu. *key informant I* menjelaskan bahwa integritas menanamkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, mendorong tindakan mandiri dan etis tanpa pengawasan ketat. *key informant II dan III* menambahkan bahwa integritas membuat mereka bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tanpa pengawasan terus-menerus. *key informant IV* menekankan bahwa integritas dalam operasi bencana memastikan tindakan sesuai prosedur, meningkatkan kemandirian dan efektivitas. *key informant V* menyatakan bahwa integritas dalam advokasi bencana membuatnya lebih mandiri dalam mengambil keputusan dan menjalankan kegiatan advokasi.

Dengan menerapkan lima aspek teori Robbins tentang integritas dalam budaya kerja, BPBD DKI Jakarta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, efektivitas, dan kemandirian ASN, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja organisasi.

## **2. Kolaboratif**

Dalam lingkungan kerja BPBD DKI Jakarta, budaya kolaboratif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai aspek. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan kunci, terlihat bahwa kolaborasi tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja tetapi juga mendukung pencapaian tujuan secara tepat waktu dan efisien. Berikut ini adalah sintesis pemecahan masalah berdasarkan lima aspek teori Robbins (2016) tentang indikator kinerja karyawan:

#### **a. Kualitas Kerja**

Kolaborasi mendorong kerjasama yang baik antara ASN dan pihak eksternal untuk efektivitas penanggulangan bencana. *key informant I* menekankan pentingnya rapat koordinasi rutin dan komunikasi terbuka untuk meningkatkan kualitas kerja. Meski demikian, *key informant II* mengidentifikasi kurangnya harmonisasi antar unit sebagai tantangan yang berdampak negatif pada kualitas kerja. Kolaborasi dengan komunitas lokal, lembaga pendidikan, dan media juga diakui oleh *key informant III, IV* dan *V* sebagai kunci untuk meningkatkan kesadaran dan efektivitas dalam respons bencana..

#### **b. Kuantitas Kerja**

Budaya kerja kolaboratif sangat mendukung pencapaian target kuantitas kerja dengan mendorong sinergi antar pegawai dan unit kerja. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi mempermudah koordinasi dan komunikasi, mengurangi silo antar bagian, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. *key informant II* dan *III* juga menyoroti bahwa kolaborasi, termasuk dengan NGO, membantu mengisi kekurangan anggaran dan meningkatkan jumlah serta kualitas kegiatan. *key informant IV* dan *V* menegaskan bahwa kolaborasi di lapangan dan dengan pemangku kepentingan memperkuat advokasi dan meningkatkan jumlah kampanye yang dijalankan.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Teori Robbins menyoroti bahwa budaya kerja kolaboratif memfasilitasi kerja tim yang efektif dan efisien, mendukung pencapaian tujuan secara tepat waktu. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi

membantu menyelesaikan tugas lebih efisien karena adanya pembagian tugas yang jelas dan dukungan antar anggota tim. *key informant II, III dan IV* semuanya menekankan pentingnya kolaborasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, baik dalam program edukasi bencana maupun operasi lapangan. *key informant V* menambahkan bahwa kolaborasi dalam advokasi bencana memastikan langkah-langkah dilakukan tepat waktu dan hambatan diatasi lebih efektif.

#### **d. Efektivitas Kerja**

Budaya kerja kolaboratif sangat penting untuk efektivitas pegawai. Menurut Robbins, kolaborasi memungkinkan berbagi pengetahuan, sumber daya, dan ide-ide inovatif, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan proyek. *key informant I* menekankan pentingnya kolaborasi untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya, sementara *key informant II* menambahkan bahwa kolaborasi memperkuat kerja sama antar pegawai dan unit kerja, menciptakan sinergi yang efektif. *key informant III, IV dan V* juga menyatakan bahwa kolaborasi meningkatkan efektivitas program edukasi, operasi lapangan, dan kegiatan advokasi dengan memastikan koordinasi yang baik dan tujuan bersama.

#### **e. Kemandirian**

Budaya kerja kolaboratif mendukung kemandirian pegawai dengan menciptakan lingkungan belajar dan berbagi keterampilan. *key informant I* menyatakan bahwa kolaborasi membantu pegawai merasa percaya diri untuk mengambil inisiatif dan bekerja lebih mandiri. *key informant II, III, IV dan V* semuanya menekankan bahwa kolaborasi memungkinkan pegawai memahami berbagai aspek pekerjaan lebih mendalam, meningkatkan kemampuan untuk bekerja mandiri.

Kolaborasi juga memberikan dukungan yang diperlukan untuk bertindak dengan inisiatif sendiri dan meningkatkan kemandirian dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, penerapan budaya kerja kolaboratif di BPBD DKI Jakarta sangat efektif dalam meningkatkan kinerja ASN, dengan memaksimalkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, sebagaimana dijelaskan dalam teori Robbins. Melalui kolaborasi yang baik, BPBD DKI Jakarta dapat mencapai hasil yang lebih optimal dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

### **3. Akuntabel**

Budaya kerja akuntabel di BPBD DKI Jakarta diterapkan dengan berbagai upaya untuk memastikan setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas dan peran mereka. Berdasarkan wawancara dengan beberapa *key informant*, berbagai sudut pandang mengenai implementasi akuntabilitas diungkapkan, mencerminkan pentingnya kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **a. Kualitas Kerja**

Akuntabilitas dalam budaya kerja di BPBD DKI Jakarta memastikan bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka. Hal ini diungkapkan oleh *key informant I* yang menekankan pentingnya sistem evaluasi kinerja yang transparan untuk mendorong pegawai bekerja dengan efisiensi dan integritas tinggi. *key informant II* dan *III* menyoroti pentingnya pelatihan dan transparansi anggaran untuk memastikan semua kegiatan dilakukan dengan baik dan sesuai prosedur. *key informant IV* menambahkan bahwa prosedur standar yang ketat dan

laporan operasional rinci menjadi kunci dalam memastikan kualitas kerja yang tinggi. *key informant V* menekankan pentingnya kesadaran diri dan tanggung jawab dalam membentuk budaya kerja yang akuntabel.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Budaya akuntabel di BPBD DKI Jakarta meningkatkan kuantitas kerja karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas mereka. *key informant I* menyatakan bahwa dengan akuntabilitas, pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. *key informant II* menambahkan bahwa sistem pelaporan yang jelas dan pengawasan yang ketat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. *key informant III* menjelaskan bahwa budaya akuntabel memastikan program edukasi bencana dilaksanakan sesuai rencana dan target, selalu dievaluasi untuk efektivitas dan efisiensi. *key informant IV* menekankan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana memastikan setiap tindakan dicatat dan dilaporkan untuk evaluasi lebih lanjut. *key informant V* mengatakan bahwa budaya akuntabel memastikan informasi yang disampaikan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, meningkatkan efektivitas kerja.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Teori Robbins menyarankan bahwa akuntabilitas memastikan bahwa pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka, termasuk ketaatan pada tenggat waktu. Pergub No. 54 menetapkan standar akuntabilitas yang tinggi untuk menjamin ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. *key informant I* menjelaskan bahwa akuntabilitas

yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. *key informant II* menambahkan bahwa sistem pelaporan yang jelas dan pengawasan yang ketat mendorong pegawai untuk bekerja efisien dan tepat waktu. *key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas memastikan program dilaksanakan sesuai jadwal, mendorongnya untuk menghindari keterlambatan. *key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas memastikan tindakan diambil tepat waktu dan sesuai prosedur, mendorong respon cepat dalam situasi darurat. *key informant V* menegaskan bahwa akuntabilitas memastikan setiap langkah dilakukan sesuai jadwal, meningkatkan kredibilitas dan efektivitas.

#### **d. Efektivitas**

Budaya kerja akuntabel sangat berpengaruh pada efektivitas pegawai. *key informant I* menyatakan bahwa akuntabilitas menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan transparan, di mana setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan baik. *key informant II* menambahkan bahwa akuntabilitas membuat pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan tugas, mendorong mereka untuk selalu memberikan yang terbaik. *key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas dalam kegiatan edukasi bencana memastikan program direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. *key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana memastikan tindakan yang benar dan sesuai prosedur, meningkatkan efektivitas operasi. *key informant V* menegaskan bahwa akuntabilitas dalam advokasi bencana memastikan setiap langkah dapat dipertanggungjawabkan, meningkatkan efektivitas kegiatan advokasi.

#### **e. Kemandirian**

Budaya kerja akuntabel menciptakan rasa tanggung jawab dan inisiatif, yang sesuai dengan teori Robbins tentang pengembangan kemandirian melalui akuntabilitas pribadi. *key informant I* menyatakan bahwa dengan akuntabilitas, setiap pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas mereka dan terdorong untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif. *key informant II* menambahkan bahwa akuntabilitas membuatnya lebih bertanggung jawab dan mandiri dalam menyelesaikan tugas. *key informant III* menekankan bahwa akuntabilitas dalam kegiatan edukasi bencana membuatnya lebih mandiri karena bertanggung jawab atas hasil program. *key informant IV* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam operasi bencana membuatnya lebih mandiri karena setiap keputusan harus dapat dipertanggungjawabkan. *key informant V* menyatakan bahwa akuntabilitas dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap tindakan didasarkan pada pertimbangan matang dan dapat dipertanggungjawabkan, mendorong kerja mandiri.

Dengan mengimplementasikan budaya kerja akuntabel yang sesuai dengan teori Robbins (2016), BPBD DKI Jakarta dapat meningkatkan kinerja ASN-nya secara signifikan. Hal ini dicapai melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai. Akuntabilitas yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kontribusi keseluruhan kepada organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, efisien, dan efektif.

#### **4. Inovatif**

Budaya kerja inovatif di BPBD DKI Jakarta telah menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan pengembangan ide-ide baru, yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas penanggulangan bencana. Berikut ini adalah pemaparan dari beberapa *key informant* mengenai implementasi inovasi dalam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai di BPBD DKI Jakarta.

#### **a. Kualitas Kerja**

Budaya kerja inovatif di BPBD DKI Jakarta telah meningkatkan kualitas kerja dengan mengadopsi teknologi terbaru dan mendorong kreativitas. *key informant I* menekankan bahwa lingkungan yang mendukung pengembangan ide baru melalui sesi brainstorming dan workshop telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penanggulangan bencana. *key informant II* mencatat bahwa penggunaan teknologi digital untuk manajemen data dan evaluasi kinerja memungkinkan pemantauan perkembangan pegawai secara real-time, memberikan feedback cepat yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. *key informant III* dan *IV* menambahkan bahwa penggunaan teknologi dalam edukasi dan pemetaan bencana, seperti aplikasi mobile, video animasi, dan drone, telah meningkatkan kesiapsiagaan dan respons bencana. *key informant V* menyatakan bahwa penggunaan data analitik dan alat visualisasi dalam advokasi bencana telah membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data..

#### **b. Kuantitas Kerja**

Budaya inovatif di BPBD DKI Jakarta juga memacu kreativitas dan penerapan teknologi dalam proses kerja, memungkinkan penyelesaian tugas dengan cara yang lebih cepat dan efisien. *key informant I*

menjelaskan bahwa budaya inovatif memotivasi individu untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kuantitas kerja. *key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian meningkatkan efisiensi proses administrasi, memungkinkan lebih banyak pekerjaan diselesaikan dalam waktu singkat. *key informant III* menyebutkan bahwa teknologi digital dan media sosial meningkatkan jangkauan edukasi bencana, memungkinkan lebih banyak kegiatan dilakukan dalam waktu singkat. *key informant IV* menekankan pentingnya inovasi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja dengan data yang lebih cepat dan akurat. *key informant V* menegaskan bahwa inovasi memungkinkan identifikasi area yang membutuhkan perhatian lebih, sehingga output kerja lebih terukur.

#### **c. Ketepatan Waktu**

*Key informant I* menyatakan bahwa inovasi dalam proses kerja, seperti penggunaan teknologi, membantu meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas. *key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen data dan proses administrasi mempermudah penyelesaian pekerjaan tepat waktu. *key informant III* menekankan bahwa teknologi digital dan alat pembelajaran interaktif meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu dalam penyampaian materi edukasi bencana. *key informant IV* menegaskan bahwa penggunaan drone dan aplikasi komunikasi darurat memastikan respon cepat dan tepat waktu, sementara *key informant V* menyatakan bahwa inovasi dalam metode advokasi memungkinkan penyebaran informasi yang cepat dan tepat waktu.

#### **d. Efektivitas**

*Key informant I* menekankan bahwa budaya kerja inovatif sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pegawai. Inovasi membantu

menemukan cara-cara baru dan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan kinerja keseluruhan. *key informant II* menyatakan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian dengan teknologi baru meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan *key informant III* menekankan bahwa inovasi dalam metode edukasi membuat program lebih menarik dan mudah diakses, meningkatkan efektivitas penyampaian informasi. *key informant IV* menambahkan bahwa penggunaan teknologi inovatif seperti drone dalam operasi bencana meningkatkan efektivitas, sementara *key informant V* menegaskan bahwa inovasi dalam advokasi bencana meningkatkan efektivitas pekerjaan dengan perencanaan yang lebih terarah.

#### **e. Kemandirian**

Budaya kerja inovatif mendukung kemandirian dengan mendorong pegawai untuk menemukan cara-cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. *key informant I* menyatakan bahwa inovasi memberikan kebebasan bagi pegawai untuk bereksperimen dan belajar dari pengalaman mereka sendiri, memupuk semangat untuk berinisiatif dan berani mengambil keputusan secara mandiri. *key informant II* menambahkan bahwa inovasi dalam manajemen kepegawaian membuatnya lebih mandiri dengan penggunaan aplikasi dan sistem digital baru. *key informant III* menjelaskan bahwa inovasi dalam metode penyampaian edukasi membuatnya lebih mandiri dalam menjalankan program edukasi. *key informant IV* menekankan bahwa inovasi dalam teknologi operasi meningkatkan kemandirian dengan memberikan alat dan informasi yang dibutuhkan untuk membuat keputusan tepat. *key informant V* menyatakan bahwa inovasi dalam advokasi bencana memungkinkan bekerja lebih mandiri dan mengambil inisiatif.

Dengan demikian, berdasarkan wawancara dengan key informants, terlihat bahwa penerapan budaya kerja inovatif di BPBD DKI Jakarta sangat mendukung peningkatan kinerja ASN melalui berbagai aspek yang diidentifikasi oleh teori Robbins. Inovasi tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja tetapi juga mendukung ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai.

## **5. Berkeadilan**

Budaya kerja yang berkeadilan di BPBD DKI Jakarta mencerminkan komitmen organisasi untuk memastikan setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara. Berdasarkan wawancara dengan beberapa *key informant*, keadilan diimplementasikan dalam berbagai aspek seperti promosi, rekrutmen, distribusi tugas, dan edukasi bencana. Teori Robbins 2016 menekankan pentingnya keadilan dalam indikator kinerja karyawan, yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Narasi ini akan menguraikan pemecahan masalah terkait aspek berkeadilan dan kesimpulannya berdasarkan wawancara dengan para *key informant*.

### **a. Kualitas Kerja**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. *key informant I* menyatakan bahwa kebijakan promosi dan pengembangan karier yang adil mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena mereka tahu usaha mereka akan dihargai. *key informant II* menambahkan bahwa proses rekrutmen yang transparan dan objektif memastikan pegawai yang direkrut adalah yang memiliki kualifikasi terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja. *key informant III*

menyebutkan bahwa akses informasi dan pelatihan kesiapsiagaan bencana yang inklusif memungkinkan semua komunitas mendapatkan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi bencana, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan BPBD. *key informant IV* menyoroti penyaluran bantuan yang merata dan tepat sasaran, yang memastikan semua warga yang terdampak bencana mendapatkan pertolongan yang diperlukan. *key informant V* menekankan perlindungan yang sama bagi semua kelompok masyarakat dalam kebijakan penanggulangan bencana, yang memastikan bahwa semua suara didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan..

#### **b. Kuantitas**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa semua pegawai mendapat kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi, yang meningkatkan kuantitas kerja. *key informant I* mengatakan bahwa distribusi tugas yang adil meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Namun, ia juga mencatat kekurangan jumlah pegawai ASN sebagai tantangan yang membuat beban kerja lebih berat. *key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam manajemen kepegawaian, seperti penghargaan berdasarkan kinerja, meningkatkan produktivitas. *key informant III* mengatakan bahwa keadilan dalam program edukasi bencana memungkinkan lebih banyak program dijalankan secara efisien, meningkatkan kuantitas kerja. *key informant IV* menekankan bahwa keadilan dalam operasi bencana memastikan pembagian tugas yang seimbang, meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja. *key informant V* mengatakan bahwa keadilan memastikan perhatian setara kepada semua komunitas yang terdampak, meningkatkan jumlah kegiatan advokasi dan efektivitas kerja.

### c. Ketepatan Waktu

Budaya kerja berkeadilan memastikan setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan mengembangkan diri. Teori Robbins menekankan bahwa berkeadilan dalam distribusi tugas dan kesempatan berkontribusi mendorong kedisiplinan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. *key informant I* menjelaskan bahwa keadilan dalam distribusi tugas mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu, karena mereka merasa dihargai dan termotivasi. *key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas membuatnya lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. *key informant III* menekankan bahwa keadilan dalam alokasi sumber daya dan tugas memastikan program edukasi dilaksanakan tepat waktu. *key informant IV* menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian tugas sangat krusial untuk respon cepat dan tepat waktu dalam operasi bencana. *key informant V* menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama, meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan advokasi.

### d. Efektivitas

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama untuk berkontribusi. *key informant I* menyatakan bahwa dengan adanya keadilan, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan efektivitas mereka. *key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas membuatnya lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *key informant III* menekankan bahwa keadilan dalam alokasi sumber daya dan tugas penting

untuk efektivitas tim edukasi bencana. *key informant IV* menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian tugas sangat krusial untuk respon cepat dan tepat waktu dalam operasi bencana. *key informant V* menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan semua komunitas mendapatkan perhatian yang sama, meningkatkan efektivitas kegiatan advokasi.

#### **e. Kemandirian**

Budaya kerja berkeadilan memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang, yang mendukung kemandirian sesuai dengan teori Robbins tentang keadilan dan pengakuan individu. *key informant I* menyatakan bahwa keadilan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja mandiri. *key informant II* menambahkan bahwa keadilan dalam pembagian tugas memberinya motivasi untuk bekerja lebih keras dan mandiri. *key informant III* menjelaskan bahwa keadilan dalam pembagian tugas dan sumber daya mendorong kerja mandiri. *key informant IV* menyatakan bahwa keadilan dalam pembagian peran dan tanggung jawab dalam operasi bencana membuatnya lebih termotivasi untuk bekerja mandiri. *key informant V* menegaskan bahwa keadilan dalam advokasi bencana memastikan bahwa setiap suara dan pendapat dihargai, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kerja mandiri.

Dengan demikian, budaya kerja berkeadilan di BPBD DKI Jakarta berperan penting dalam meningkatkan kinerja ASN melalui lima aspek teori Robbins: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Budaya ini memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja.