

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah implementasi peran budaya kerja ASN pada BPBD DKI Jakarta terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN BPBD DKI Jakarta, meskipun terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. **Integritas Sebagai Fondasi Kinerja:** Implementasi budaya kerja berintegritas di BPBD DKI Jakarta menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang konsisten, jujur, dan bertanggung jawab. Dengan adanya pelatihan rutin dan pengawasan yang ketat, prinsip integritas dapat diterapkan secara konsisten di seluruh tingkatan organisasi. Namun, tantangan seperti tekanan eksternal dan kelemahan dalam kepemimpinan masih perlu diatasi untuk menjaga integritas dalam jangka panjang.
- b. **Kolaborasi untuk Efektivitas dan Efisiensi:** Budaya kerja kolaboratif terbukti mendukung berbagai aspek kinerja, seperti kualitas, kuantitas, dan efektivitas di BPBD DKI Jakarta. Kerjasama antar unit dan dengan pihak eksternal sangat vital dalam penanggulangan bencana yang efektif. Meski begitu, masih diperlukan upaya perbaikan dalam harmonisasi dan komunikasi antar unit untuk meningkatkan sinergi dalam organisasi.
- c. **Akuntabilitas dalam Meningkatkan Kualitas Kerja:** Budaya kerja yang akuntabel di BPBD DKI Jakarta menjamin bahwa setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka. Dengan sistem

evaluasi kinerja yang transparan serta pelatihan dan transparansi anggaran, akuntabilitas mendorong peningkatan kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Hal ini juga mempromosikan kemandirian di kalangan pegawai.

- d. **Inovasi Sebagai Penggerak Kinerja:** Inovasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja ASN di BPBD DKI Jakarta. Lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta pemanfaatan teknologi modern memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Inovasi dalam manajemen data, edukasi bencana, dan pengambilan keputusan berbasis data turut berkontribusi terhadap peningkatan kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.
- e. **Keadilan Mendorong Motivasi dan Disiplin:** Keadilan dalam budaya kerja BPBD DKI Jakarta memastikan bahwa setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara, yang berdampak positif pada motivasi dan disiplin kerja. Dengan adanya keadilan dalam distribusi tugas, kesempatan pengembangan karier, serta akses terhadap informasi dan pelatihan yang inklusif, lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dapat terwujud.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DKI Jakarta, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

- a. **Memperkuat budaya kerja Berintegritas :** BPBD DKI Jakarta perlu terus mendorong pelatihan rutin dan pengawasan ketat untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami dan menerapkan prinsip-

prinsip integritas dalam setiap tindakan mereka. Lalu kepemimpinan yang baik sangat krusial untuk menanamkan nilai-nilai etika dan profesionalisme, sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab. Menjaga konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip integritas di semua tingkatan organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Namun, penting juga untuk mengatasi kelemahan dalam kepemimpinan yang kurang tegas, yang dapat mempengaruhi integritas pegawai dan menimbulkan ketimpangan dalam penegakan disiplin dan prosedur.

- b. **Memperkuat budaya kerja Kolaboratif** : sangat penting untuk meningkatkan kinerja ASN di BPBD DKI Jakarta. Mendorong kerjasama yang baik antar pegawai dan pihak eksternal akan meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana. Untuk itu, rapat koordinasi rutin dan komunikasi terbuka sangat diperlukan untuk memastikan harmonisasi antar unit kerja dan meningkatkan kompetensi pegawai. Kolaborasi dengan komunitas lokal, lembaga pendidikan, media, dan instansi lain juga sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan efektivitas dalam respons bencana. Namun, perlu diperhatikan adanya gap komunikasi akibat perpindahan gedung yang perlu segera diatasi untuk memastikan harmonisasi yang lebih baik.
- c. **Memperkuat budaya kerja Akuntabel** : penting bagi BPBD DKI Jakarta untuk menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil. Pelatihan yang berkelanjutan dan transparansi dalam pengelolaan anggaran juga sangat penting untuk memastikan setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas mereka. Prosedur standar yang ketat dan laporan operasional yang rinci harus diterapkan untuk memastikan bahwa setiap langkah pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, pemimpin perlu meningkatkan kesadaran diri dan tanggung jawab

pribadi di kalangan pegawai untuk mengatasi ketimpangan beban kerja yang mungkin terjadi.

- d. **Budaya kerja Inovatif perlu terus didorong** : Lingkungan yang mendukung kreativitas dan penggunaan teknologi digital akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penanggulangan bencana. Penggunaan teknologi dalam manajemen data dan edukasi bencana tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kualitas kerja. Penerapan inovasi dalam manajemen data dan proses administrasi akan meningkatkan ketepatan waktu dan efektivitas kerja. Inovasi juga mendukung kemandirian pegawai dengan memberikan ruang untuk bereksperimen dan belajar dari pengalaman mereka sendiri.
- e. **Memperkuat budaya kerja Berkeadilan** : sangat penting untuk memastikan setiap pegawai diperlakukan secara adil dan setara. Kebijakan promosi dan pengembangan karier yang adil, serta akses informasi dan pelatihan yang inklusif harus diterapkan untuk meningkatkan kualitas kerja. Distribusi tugas yang adil akan meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Keberadaan program-program untuk meminimalisir gap antar unit sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keadilan juga mendorong kemandirian pegawai, dengan setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara mandiri.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan BPBD DKI Jakarta dapat meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan, mencapai efektivitas organisasi yang lebih tinggi, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan regulasi dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta. Jakarta, P. D. (2020). Budaya Kerja. Peraturan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- A. Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradnya Paramita. Jakarta
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks. Vol.4 No.1*
- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*
- Bambang Tjahjadi, 2001, Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi”, Majalah Ekonomi, Th. XI, No.1
- Denison, D.R. 2000. Organizational Culture Introduction. Philadelphia: Mosby Company.
- Tika, P. M. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi
- Aksara. Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Edgar, H. Schein. (1992). Organizational Culture and Leadership. (2nd Edition). Jossey-Bass, San Fransisco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). Perilaku Dan Budaya Organisasi. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Gering, Supriyadi dan Triguno, 2013, Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta. kelima,. Gajah Mada University Press
- Hasibuan, H. M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi
- Aksara. Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)
- Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Hasibuan. (2002). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Negara (ASN), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. *Skripsi*.

- Maharani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto. (2010). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar Pt. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Mardani. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR . *Jurnam Manajemen Mandiri Saburai Vol 4*
- Ndraha, T. (2010). Budaya Organisasi, Jakarta Rineka Cipta 2010. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY
- Putri, Dwija dan Edi Sujana. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Account Officer Sobirin. (2013, Januari). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Saintikom Vol. 12 No.1: 43 - 48*
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003) Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gaya Media.
- Sukartini & Lumban Gaol, P. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA. *Jurnal Sumber Daya Aparatur Vol. 4*
- Rencana Strategis Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta 2023-2026. <https://bpbd.jakarta.go.id/perpustakaan/189/renstra-bpbd-dki-jakarta-tahun-2023-2026>
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2008. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Sugiyono., 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono., 2017., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, CV Alfabeta, Bandung.
- Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah DKI Jakarta. <https://bpbd.jakarta.go.id/struktur-organisasi>
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Triguno. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press

Veithzal Rivai. 2005. Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Siti Saraf, 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Xsport Internasional, Makasar

Undang Undang :

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>

Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>

Peraturan Gubernur No.54 Tahun 2020 Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Tentang Budaya Kerja. <https://jdih.jakarta.go.id/dokumen/detail/2715>

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pedoman Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

<https://peraturan.bpk.go.id/Download/135301/Permenpan%20Nomor%2011%20Tahun%202019.pdf>



POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA