

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan beberapa point berikut:

1) *Be A Visible Role Model*

Pimpinan sejauh ini dirasa dapat menjadi contoh dalam menerapkan budaya organisasi yang ada di PSDKP. Dapat dilihat dari antusiasme pimpinan mengenai adanya budaya kerja dengan menerapkan program budaya kerja dalam kesehariannya di kantor, serta terjalannya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan.

2) *Communicate Ethical Expectations*

Komunikasi menengani adanya harapan etika yang diemban pegawai biasanya dilakukan dengan berdiskusi mengenai jalannya pekerjaan, pengimplementasian program-program budaya kerja dan lomba-lomba yang diadakan serta adanya evaluasi budaya kerja yang dilakukan secara berkala. Selain itu sosialisasi pun telah dilakukan beberapa kali untuk menunjang pemahaman pegawai mengenai BerAKHLAK.

3) *Provide Ethical Training*

Pemahaman secara praktik mengenai budaya kerja yang sedang berjalan dalam lingkup pekerjaan, merupakan salah satu hal penting. Di PSDKP sendiri, untuk menunjang pemahaman pegawai telah dilakukan sosialisasi beberapa kali, serta adanya agenda diklat budaya kerja untuk pimpinan dan pembentukan agen perubahan. Meskipun diklat dan agen perubahan, masih dalam wacana implementasi BerAKHLAK sebab peralihan budaya organisasi masih belum sepenuhnya tuntas.

4) *Visibly Reward Ethical and Punish Unethical Ones*

Dalam memberikan apresiasi pada pegawai, PSDKP melaksanakan program penghargaan dan lomba inovasi. Bentuk apresiasi untuk pegawai yang berprestasi pun bermacam-macam, mulai dari apresiasi

langsung dari pimpinan, kenaikan tunjangan kerja, prioritas dalam pengambilan diklat serta ada pula pemberian kesempatan untuk melakukan *benchmarking*. Sistem pemberian penghargaan pun disesuaikan dengan program atau lomba apa yang sedang diikuti oleh pegawai. Sedangkan untuk sistem pemberian sanksi dikembalikan lagi pada bagian SDM dan peraturan ASN yang berlaku.

5) *Provide Protective Mechanisms*

Mekanisme perlindungan khusus terkait budaya kerja belum ada secara resmi. Pemantauan masih menjadi tanggung jawab Tim Kerja ASN di bagian SDM.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan dalam implementasi nilai-nilai BerAKHLAK, upaya yang telah dilakukan oleh PSDKP menunjukkan komitmen yang kuat untuk menciptakan budaya kerja yang berintegritas dan beretika tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan, atas penilitian yang telah dilakukan. Implementasi budaya organisasi yang berjalan di PSDKP, sudah cukup baik. Meskipun masih terdapat kekurangan dari bias transformasi budaya. Saran peniliti, PSDKP dapat lebih mendalami kembali mengenai implementasi budaya organisasi, agar memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai urgensi kebutuhan dalam implementasi budaya organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan:

- 1) Kelompok kerja manajemen transformasi dapat menambahkan variasi sosialisasi terutama untuk pegawainya yang terkendala dengan waktu untuk mengikuti sosialisasi. Beberapa diantaranya: 1) Pembuatan buku panduan BerAKHLAK yang dapat dibaca kapan saja oleh pegawai, 2) Video animasi menarik mengenai BerAKHLAK untuk ditampilkan di televisi pada sudut-sudut PSDKP sebagai penyebar informasi, Buatkan

dan bagikan *newsletter* elektronik singkat secara berkala kepada pegawai terkait BerAKHLAK.

- 2) Kelompok kerja manajemen transformasi dapat bekerja sama dengan bagian SDM dalam mengkoordinasikan mekanisme perlindungan bagi pegawai terkait budaya organisasi.
- 3) Bagian SDM pada PSDKP dapat menetapkan metrik untuk mengukur keberhasilan transformasi budaya dan sampaikan informasi tersebut secara berkala kepada pegawai, sebagai pemacu semangat dalam mendukung percepatan transformasi budaya.
- 4) Pegawai diwajibkan hadir program-program budaya organisasi, seperti pelatihan, seminar, atau kegiatan lain yang bertujuan untuk memperkuat budaya BerAKHLAK.
- 5) Kelompok kerja manajemen transformasi dapat menyesuaikan dan membuat acara terkait budaya organisasi agar tidak terlalu kaku dan menarik.

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustino. (2012). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Aalfabeta.
- Herdiyanto, Y. K., & Astiti, D. P. (2016). Bahan Ajar Metode Penelitian Kualitatif. In *Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udaya*. Denpasar.
- Hoffman, M. L. (1977). Moral Internalization: Current Theory And Research. *Advances in Experimental Social Psychology*, 10(C), 85–133. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60355-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60355-X)
- Jufrizan, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Komaladewi, S. (2022). Strategi Komunikasi Dalam Internalisasi Budaya Organisasi (Studi Kasus Nilai Budaya AKHLAK PT. Telkom Yogyakarta). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Martin, J. (1992). *Cultures In Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Moleong, J Lexy. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muis, M. R., Jufrizan, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Noor, Juliansyah. 2015. Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenada Group.
- Risda, D., & Nurdiansyah, E. (2023). Pembentukan Karakter Birokrat Indonesia Yang Berakhlak. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 10(1), 115–125. <https://doi.org/10.36706/jbti.v10i1.21074>
- Robbins, S. J. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Roup, M. (2020). Internalisasi nilai-nilai kewargaan melalui pendidikan kewargaan di perguruan tinggi berbasis ormas islam. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65668/1/MUMIN ROUP\\_SPs.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65668%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65668/1/MUMIN ROUP_SPs.pdf)
- Rusmiarti, D. A. (2015). Analysis of the Diffusion Innovation and the Development of Work Culture in Bureaucratic Organization. *Jurnal Masyarakat Telematika*

*Dan Informasi, Vol 6(No 2), 85–100.*

- Sarosa, S. (2017). Penelitian Kualitatif; Dasar- Dasar (2nd Ed.). jakarta: Indeks.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi, 31*(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Siagan, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Simbolon, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tewal , Bernhard; , Adolfina; Pandowo, Merinda; Tawas, Hendra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Trisno, B. (2019). Internalisasi Budaya Politik Santun Kepada Generasi Muda. *Menara Ekonomi, V*(1), 1–8.
- Usman. (2012). Konteks Implementasi. PT. Raha Grafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok: Rajawali Pers.
- Winarno. (2010). *Teori dan Proses Kebijakan Publik* . Yogyakarta: Media Pressindo.