

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Artefak

Sebagai bagian terluar dari cerminan Budaya Kerja BerAKHLAK suatu organisasi, ritual dan tradisi di Biro SDM memiliki kebiasaan yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya. Lalu karakteristik pegawai Biro SDM memiliki karakter yang sesuai dalam setiap nilai-nilai organisasi yang diterapkan. Keberhasilan yang dijalankan dalam Budaya Kerja Biro BerAKHLAK dapat dikatakan terjadi *GAP* antara pegawai serta pengelola yang memegang, hal tersebut dikatakan bahwa pegawai masih tidak semua mengerti dalam memahami setiap tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam Budaya Kerja BerAKHLAK. Hal tersebut secara tidak langsung dengan muncul Budaya Kerja BerAKHLAK, di informasikan terlambat sehingga pegawai masih beranggapan dalam berjalannya pekerjaan selalu menggunakan dan menerapkan sifat perilaku dari Budaya Kerja yang lama. Sehingga Budaya Kerja BerAKHLAK di dalam Biro SDM dalam tingkatan *Artefak* terbilang sifat dan perilaku terhadap Budaya Kerja terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki.

2. Nilai-Nilai yang Dianut

Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi BPK RI adalah Independensi, Integritas, dan Profesionalisme (IIP) yang sangat penting bagi para pegawai dalam sifat dan perilaku pegawai. Namun pada IIP yang memiliki turunan menjadi INSANI merupakan Budaya Kerja yang dianut oleh pegawai Biro SDM. Dari kedua nilai-nilai antara organisasi dan Biro, ASN memiliki Nilai yang dimana BerAKHLAK merupakan penurunan dari kedua nilai tersebut. Meskipun dalam hasil wawancara disebut terdapat konflik karena pegawai tidak melakukan nilai-nilai yang menjadi perilaku dan sifat, contoh dalam pelanggaran nilai-nilai tersebut mengarah ke pelanggaran etika yang dimana seperti

penyalahgunaan jabatan. Pelanggaran yang terjadi karena adanya sosialisasi yang kurang mendalam terhadap pegawai-pegawai Biro SDM maupun Pegawai organisasi BPK RI.

3. Asumsi Dasar

Pola pikir para pegawai Biro SDM BPK RI secara keseluruhan terbilang cenderung Adaptif serta memiliki sifat dalam pelayanan. Meskipun ada sedikit pegawai dari hasil wawancara mengatakan bahwa masih adanya pola pikir yang sehingga menjadi penghambat berjalannya Budaya Kerja yang ada, Namun tidak terlepas dari *GAP* yang ada, didalam organisasi memiliki penanganan konflik-konflik yang terjadi dalam pegawai. Konflik yang terjadi dalam pegawai memiliki penanganan langsung pimpinan Sub Bagian, Kepala Biro, dan Psikolog. Setiap permasalahan yang terjadi ditangani dengan sesuai tingkatan permasalahan, seperti dalam hasil wawancara bahwa permasalahan yang seputar pekerjaan masih dapat ditangani oleh pimpinan untuk menyelesaikan dan jika permasalahan diluar pekerjaan atau pribadi dapat merujuk langsung kepada ahli dalam bidang permasalahan tersebut.

4. Keseluruhan

Secara keseluruhan, tingkatan Budaya Kerja IIP masih memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya sehingga budaya kerja BerAKHLAK di Biro SDM BPK RI mulai dari sisi terluar hingga terdalam dinilai sesuai dengan harapan, tetapi ada beberapa point dalam wawancara yang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Poin yang tidak sesuai berasal dari harapan kedepannya dengan penuh keyakinan bahwa wawancara terhadap pegawai hampir semua ditemukan bahwa banyak memiliki kesamaan bahwa meminta lebih terkait sosialisasi terkait Budaya BerAKHLAK. Harapan pegawai tidak hanya sebatas sosialisasi, melainkan pegawai berharap mendapatkan monitorin setelah melakukan sosialisasi. Hal tersebut di menjadi harapan untuk

menciptakan birokrasi yang bersih, efektif, dan berdaya saing, memberikan kinerja yang baik, memiliki sifat perilaku sesuai, dan mendorong visi misi instansi.

B. Saran

Budaya Kerja yang dimiliki dalam Biro SDM harus terus dikembangkan serta di sinergikan Bersama dengan Budaya Kerja BerAKHLAK, hal tersebut untuk mendukung kinerja pegawai. Serta pegawai diberikan sosialisasi terkait Budaya Kerja BerAKHLAK baik dari KEMENPAN RB maupun dari pimpinan dan pengelola Budaya Kerja, agar setiap faktor penghambat yang terjadi di dalam berjalannya sifat dan perilaku pegawai tidak menjadi hal yang besar. Hal ini perlu terus ditingkatkan di Biro SDM sehingga kedepannya dapat mewujudkan visi dan misi organisasi di sektor Sumber Daya Manusia dan menuju Reformasi Birokrasi yang diinginkan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthania, A. A., Nurcahyanto, H., & Suwitri, S. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN CORE VALUES DAN EMPLOYER BRANDING APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN SURAT EDARAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 20 TAHUN 2021 DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN REMBANG. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 13(1).
- Dethan Minarni A. (2016). KOMPETENSI DAN INDEPENDENSI DALAM KUALITAS AUDIT AUDITOR : SUATU PENDEKATAN TEORITIS. *Journal Management* , 2(1), 78.
- Gautam, P. K. (2020). Work-Behaviour: Mediating Role of Satisfaction . *Work-Culture for Employee* .
- Gie The Liang. (2010). *Pengantar Filsafat Ilmu* (KEEMPAT). Liberty Yogyakarta.
- Humas BPK. (2021, July). *Tingkatan Budaya Kerja BPK RI*. BPK RI.
- Hutajalu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitana. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Ismara, K. I., Pranomo, H. S., Dwijonargoro, N. B. S., & Kuncoro Idris Hadi. (2020). *Strategi Penerapan Budaya Kerja Industri di Pendidikan Vokasi dengan Selamat dan Sehat* (1st ed.). UNY Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1 , cet.3). Rajawali Pers.
- Lamm, R., & Schaefer, R. (1998). *Sociology Academic Reviewer* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. (2022). Implementation Of “Asn Ber-Akhlak” Program With Characteristics As

- A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees. *Restorica*. <https://doi.org/10.33084/restorica.v7i>
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi* . Refika Aditama.
- Moleong, L. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi, Vol. 36). Remaja Rosdakarya.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZIFATAMA PUBLISHER.
- Rahma, A. F., Wirjatmi, E., & Jubaedah, E. (2023a). STRATEGI PENGUATAN BUDAYA KERJA BERAKHLAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARAT PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH (APIP) DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH KOTA BANDUNG . *Media Administrasi Terapan*, 4(1).
- Rahma, A. F., Wirjatmi, E., & Jubaedah, E. (2023b). STRATEGI PENGUATAN BUDAYA KERJA BERAKHLAK DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARAT PENGAWAS INTERNAL PEMERINTAH (APIP) DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT DAERAH KOTA BANDUNG. *Jurnal Media Administrasi Terapan* , 4(1).
- Ridwan, & Husain. (2017). PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN, DAN PERTIMBANGAN PROESIONAL AUDITOR TERHADAP KELENGKAPAN BAHAN BUKTI AUDIT . *Manajemen Informatika* , 2(1), 3.
- Rohmah, S. (2021). *AKHLAK TASAWUF* (Vol. 1). Nasa Expanding Management.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (J. Wiley & Sons, Eds.; FOURTH). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2006). *Organizational Culture and Leadership* . Jossey-Bass.
- Schwartz, S. (2012). *Teori Basic Values*.

- Sembiring, R., & Winarto. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1).
- Seno, R. H., Pamuji, & Oktaviani, K. (2022). *Budaya Kerja Kementerian ESDM -Siap! BerAKHLAK Wujudkan Budaya Kerja* . KEMENTERIAN ESDM.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. BUMI AKSARA.
- Siti Rohmah, L., Cendana, G., Rindu Garvera, R., & Galuh Ciamis, U. (2023). IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA CORE VALUE APARATUR SIPIL. *Majalah Ilmiah Dinamika Administrasi*, 20(1).
- Supratman, D. (2018). *BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM RANGKA GOOD GOVERNANCE MENUJU BIROKRASI BERKELAS DUNIA Work Culture of State Civil Apparatus In The Good Governance Framework to World Class Bureaucration*.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 . (2021). <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/surat-edaran/se-menpanrb-no.-20-tahun-2021.pdf>
- Suyono. (2022). KAJIAN LITERATUR: KONSEP INTEGRITAS BAGI ASN. *Journal Ilmu Pengetahuan* , 2(3), 251.
- Syawitri, Fitriisia, A., & Ofianto. (n.d.). *Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja*. 4.
- Syawitri, Fitriisia, A., & Ofianto. (2022). Core Value Ber-Akhlak Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6).
- The World Values Survey. (2020, July 27). *The 7th Wave of World Value Survey Indonesia*. Survey Meter.

Watungadha, F. E. (2022). PERAN WIDYAISWARA DALAM MENERAPKAN NILAI NILAI DASAR ASN BERAKHLAK PADA BPSDM PROVINSI PAPUA. *Jurnal Pro Hukum* , 11(4).

Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A