



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 1, No. 4, Tahun 2024

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 4, Tahun 2024

Pages: 2331-2341

Penerapan Budaya Kerja Semanak dalam Pelayanan Publik di
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Karanganyar

Elisa Tri Wahyudi, Joko Pramono, Purbayakti Kusuma

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal-serambimekkah.org/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i4.2240>

How to Cite this Article

APA : Tri Wahyudi, E., Pramono, J., & Kusuma, P. (2024). Penerapan Budaya Kerja Semanak dalam Pelayanan Publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(4), 2331 - 2341. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i4.2240>

Others Visit : <https://jurnal-serambimekkah.org/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



**Penerapan Budaya Kerja Semanak dalam Pelayanan Publik pada Dinas Penanaman
Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar**

Elisa Tri Wahyudi^{*1}, Joko Pramono², Purbayakti Kusuma³
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: saylewok12@gmail.com

Diterima: 21-09-2024

| Disetujui: 22-09-2024

| Diterbitkan: 23-09-2024

ABSTRACT

The Karanganyar Regency Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) is one of the Regional Apparatus Organizations (OPD) tasked with assisting the Regent in carrying out government affairs in the fields of investment, industry, energy, mineral resources and one-stop integrated services. The Head of the Karanganyar Regency DPMPTSP has issued Decree Number 060/70 of 2021 concerning the "Semanak" Work Culture. Semanak stands for Spirit in Work, Advancing in Innovation, Compact and Sincere Service. This study aims to determine the regulation and implementation of Semanak Work Culture. Data sources were obtained from interviews, observations and document analysis. The technique for determining informants uses purposive sampling and snowball sampling. Data analysis uses Miles and Huberman interactive analysis. The results of the study (1) the regulation of Semanak work culture is protected by the Decree of the Head of the DPMPTSP Office regarding Semanak's Work Culture, socialization of work culture, SOP do not exist yet, sanctionsIt is only limited to a reprimand. (2)The implementation of Semanak work culture is (a) the meaning of Semanak work culture (b) the real form of Semanak work culture, namely discipline, responsibility, innovative technology, creativity, cooperation between employees, wholehearted service (c) Monitoring and evaluation have not been carried out specifically (d) how to optimize the implementation of Semanak work culture through the installation of banners, singing Semanak marches, directions of the head of the agency.

Keywords: Work Culture, Employees, Service

ABSTRAK

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal, perindustrian, energi sumber daya mineral, dan pelayanan terpadu satu pintu. Kepala DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 060/70 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja "Semainak". Semainak merupakan singkatan dari Semangat Dalam Bekerja, Maju Dalam Inovasi, Kompak dan Tulus Melayani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan dan pelaksanaan Budaya Kerja Semainak. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling dan snowball sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis interaktif menurut Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan: Pengaturan budaya kerja Semainak dituangkan dalam SK Kepala Dinas DPMPTSP, sosialisasi budaya kerja telah dilakukan, namun SOP belum ada, dan sanksi yang diberikan hanya sebatas teguran. Dan Pelaksanaan budaya kerja Semainak meliputi: a. Makna budaya kerja Semainak. b. Bentuknya mencakup disiplin, tanggung jawab, inovatif terhadap teknologi, kreatif, kerja sama antar pegawai, dan pelayanan sepenuh hati. c. Monitoring dan evaluasi belum dilakukan secara khusus. d. Upaya mengoptimalkan pelaksanaan budaya kerja Semainak melalui pemasangan banner, sosialisasi mars Semainak, dan arahan dari kepala dinas.

Kata kunci: Budaya Kerja, Pegawai, Pelayanan

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi mendorong suatu institusi publik terus meningkatkan pelayanan pada masyarakat. Sumber daya manusia mempunyai peran vital untuk mengembangkan budaya kerja. Sumber daya manusia akan mempengaruhi, membentuk dan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah budaya kerja. Peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh berjalannya budaya kerja dalam suatu institusi publik. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan penerepan budaya kerja institusi publik.

Budaya kerja merupakan sebuah perkumpulan nilai-nilai yang berpengaruh dan bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja, tujuan utama budaya kerja dalam kegiatan oprasional adalah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja serta sebagai upaya dalam menghadapi tantangan yang akan datang (Indriani, dkk.,2019, hlm. 37). Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai cerminan dalam bersikap, dalam penerapan budaya kerja yang telah dibuat akan memajukan organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan budaya kerja bertujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan hasil yang telah dicapai dan pelaksanaan dalam organisasi dengan menerapkan metode baru yang dianggap mampu mendukung kemajuan organisasi (Christine, dkk.,2022, hlmn. 356).

Dalam pelaksanaan budaya kerja pada instansi pemerintah sekarang ini perlu adanya perbaikan karena sudah tidak sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika masyarakat dalam kerangka pelaksanaan reformasi birokrasi sehingga Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Merujuk dari hal tersebut maka dikeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, untuk memperbaiki permasalahan pelaksanaan budaya kerja pada pemeritah daerah yang belum dapat dilaksanakan secara optimal dan ditujukan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungannya masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja serta memberikan panduan dalam merencanakan, melaksanakan, serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja. Sehingga dapat terciptanya perubahan pola pikir dan budaya kerja aparatur negara menjadi budaya yang mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) yang diperoleh dari produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Setiap organisasi publik sekarang ini sudah memiliki budaya kerja msing-masing, akan tetapi dalam penerapannya masih saja belum maksimal sehingga budaya kerja yang dimiliki hanya menjadi sebuah slogan saja. Hal ini didukung oleh pendapat Sekretaris Daerah Provinsi Kaltim dalam website resmi Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur menjelaskan bahwa penerapan budaya kerja belum maksimal perlu adanya perbaikan tata cara evaluasi sebagai landasan perubahan pola pikir dalam penerapan budaya kerja dan perlunya sosialisasi terkait pemahaman pelaksanaan budaya kerja sehingga dalam memberikan pelayanan juga sesuai dengan budaya kerja yang ada.

Dalam penelitian Goestyari (2016) penerapan budaya kerja masih belum sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja sendiri. Pemberian peraturan terkait pelaksanaan budaya kerja belum terimplementasikan, hal ini berguna untuk memberikan batasan dan arahan dalam penerepan budaya kerja sehingga pemberian sanksi atas ketidakseuaian kinerja pegawai dengan nilai budaya kerja dapat diberikan. Pemberian sanksi memiliki tujuan agar pelaksanaan budaya kerja sesuai dengan semestinya dan pegawai memiliki kesadaran untuk melakukannya sesuai dengan nilai budaya kerja.

Komitmen pemimpin organisasi adalah kunci dari keberhasilan penerapan budaya kerja karena dengan adanya komitmen ini akan membangun kesadaran dari pegawai dalam partisipasi pelaksanaan budaya kerja. Ketidaksadaran pegawai dengan adanya budaya kerja menjadi permasalahan hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang masih terlambat masuk kerja dan pemanfaatan jam produktif yang semestinya sehingga pelayanan yang seharusnya diberikan menjadi tidak stabil setiap harinya (Selvira 2022). Hal ini juga didukung oleh penelitian Heliany (2008) terkait penerapan budaya kerja yang masih diabaikan oleh pegawai karena belum adanya ketegasan akan kedisiplinan terkait sanksi yang diberikan kepada pegawai, maka perlunya juga komunikasi dua arah dari pemimpin dan pegawai dengan melakukan evaluasi secara berkala terkait pelaksanaan budaya kerja yang dimiliki untuk mendukung pelaksanaan budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya kerja yang dimiliki di setiap instansi pemerintah hanya sebatas slogan saja apabila dalam penerapannya tidak ada kesesuaian antara nilai budaya kerja dengan perilaku kinerja karyawan yang mengakibatkan tujuan dibentuknya budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pelayanan menjadi kurang baik. Terdapat sejumlah budaya kerja yang tidak terlaksana masih menghiasi pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai berpotensi menghambat kinerja organisasi (Zulkifli, dkk, 2014). Faris (2014) mengemukakan bahwa mutu sumberdaya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing, hal ini disebabkan oleh karena faktor budaya kerja yang juga masih lemah dan tidak merata dikarenakan anggapan bahwa bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Menurut Aldri (2014) dalam hal standar budaya kerja pada suatu instansi perlu sinergisitas antara pegawai dengan pimpinannya, maka para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja. Dengan begitu pelayanan publik yang dilakukan dalam instansi tersebut akan dapat menjadi berkualitas dan prima dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Menurut Aldri (2014) suatu pelayanan publik yang berintegritas adalah suatu pelayanan yang dilakukan dengan sepenuh hati berdasarkan karakter moral dan etika yang benar. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan yang diberikan menghasilkan suatu kepuasan bagi masyarakat pengguna jasa layanan publik tersebut. Apabila pelayanan seperti ini dilaksanakan oleh instansi pemerintahan ataupun pemerintah daerah akan dapat membangun kepercayaan masyarakat kepada pemerintah ataupun pemerintah daerah tersebut. Apabila alat ukur yang tepat dalam mengkategorikan budaya kerja yang berkualitas belum ditentukan, maka akan terlihat sebagian pimpinan dalam berbagai instansi pemerintah daerah memberi tugas kepada pegawai di lingkungan instansinya tanpa melihat kemampuan yang dimiliki. Yang dipentingkan adalah asal itu bisa membuat posisi sang pimpinan aman dan terkendali. Keadaan ini juga dapat kemungkinannya disebabkan ketidakmampuan pemerintah daerah untuk melakukan perubahan struktur, norma, nilai bagi pegawai di daerah, telah menyebabkan gagalnya upaya untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Sehingga muncul anggapan masyarakat bahwa kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan.

Masih belum tercipta budaya pelayanan publik yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan (*service delivery culture*). Sebaliknya, yang terbentuk adalah obsesi para birokrat dan politisi untuk mengalihkan birokrasi sebagai lahan pemerintahan hasrat dan kekuasaan (*power culture*). Hasil penelitian Shinta (2014) bahwa belum ada solusi yang dapat memecahkan sebab akibat penurunan kualitas pelayanan Publik. Seiring dengan hal itu, masyarakat semakin menuntut efektivitas kerja Pelayanan aparatur pemerintah sebagai abdi negara. Image tentang rendahnya kinerja sektor publik tentu sudah tidak asing lagi. Selain kinerja yang rendah, diwarnai juga birokrasi yang sulit, berbelit-belit dan intrik praktik suap yang

selalu mewarnai dan menjadikan citra aparatur di sektor publik semakin buruk. Untuk itulah kedepan budaya organisasi yang tidak kondusif harus dirubah menjadi organisasi yang berkinerja tinggi dan terukur melalui budaya kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Lemahnya budaya organisasi pada kebanyakan sektor publik atau pada kebanyakan organisasi pemerintah menurut Dewi Sartika (dalam LAN-RI; 2004) disebabkan antara lain oleh faktor: (a) Aparat pemerintah kebanyakan berorientasi pada peraturan, bukan pada visi dan misi organisasinya; (b) Ketidakjelasan visi dan misi organisasi; (c) Sistem kompensasi yang kurang layak dan kurang adil; (d) Lebih melayani atasan daripada melayani masyarakat; (e) Promosi yang didasari senioritas daripada kompetensi; (f) Membudayanya korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan kerja. Upaya untuk merubah aparatur dari budaya organisasi semacam itu sebenarnya sudah dilakukan dengan menerapkan program budaya kerja aparatur, dengan maksud meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun memang dirasakan belum bisa optimal. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi dari aspek budaya, diperlukan komitmen tinggi dan konsensus bersama sebagai hal penting yang menjadi prasyarat untuk mewujudkan organisasi yang berkinerja tinggi.

Terdapat beberapa aspek budaya kerja yang berpengaruh terhadap kurang efektif dan efisiennya kelancaran pelaksanaan tugas bagi aparatur pemerintah selama ini, diantaranya budaya paternalistik, budaya manajemen tertutup, budaya asal bapak senang (ABS), budaya famili dan nepotisme (Ernawan, 2011:6-8). Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, yang berarti semakin kuat pula budaya tersebut. Sebab keberadaan budaya kerja tersebut dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat pegawai bekerja, yang berhubungan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, berhubungan dengan kemauan pegawai dalam mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta berhubungan dengan keinginan pegawai dalam mempertahankan keberadaannya pada organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Karanganyar yang memiliki budaya kerja. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karanganyar dan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 113 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal, perindustrian, energi sumber daya mineral dan pelayanan terpadu satu pintu. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong terciptanya iklim usaha yang kondusif penanaman modal dan investasi dalam rangka pemberdayaan ekonomi masyarakat Kabupaten Karanganyar. Tujuan DPMPTSP Karanganyar adalah terciptanya pelayanan prima yaitu pelayanan yang baik dan memuaskan masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan kualitas pelayanan yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dan kebutuhan masyarakat dalam rangka percepatan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme serta pungutan liar guna mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa budaya kerja "Semanak" belum dapat berjalan secara optimal. Ada beberapa permasalahan yang terjadi dalam penerapan budaya semanak. Pemahaman pegawai akan budaya kerja semanak masih kurang hal ini ditemukan peneliti ketika melakukan pengamatan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten

Karanganyar (DPMPTSP) Kabupaten karanganyar, dimana beberapa pegawai masih belum memahami akan arti dari Semanak sendiri bahkan beberapa pegawai tidak memahami akan budaya semenak itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Bupati Kranganyar No.31 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, dalam hal itu kepala DPMPTSP Kabupaten Karanganyar telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 060/39 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja "Semanak". Semanak merupakan singkatan dari Semangat Dalam Bekerja, Maju Dalam Inovasi, Kompak dan Tulus Melayani. Semangat Dalam Bekerja berarti suatu keinginan dan kesungguhan dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara disiplin demi mencapai produktivitas yang maksimal, semangat dalam bekerja mampu mendukung visi dan misi organisasi karena semangat dalam diri merupakan tingkah laku pegawai yang bekerja secara optimal. Maju Dalam Inovasi berarti pegawai mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang ada, dan senantiasa berusaha menciptakan suatu hal baru atau membuat sebuah pembaharuan terhadap sesuatu yang sudah ada sebelumnya, inovasi dapat berupa kreativitas atau pemberian ide yang dinilai berguna dan dapat diimplementasikan atau diterapkan serta berdampak besar bagi organisasi. Kompak dan Tulus Melayani, berarti seluruh pegawai senantiasa bersungguh sungguh dalam melayani masyarakat yang mengajukan pelayanan dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar (DPMPTSP) yang berada di JL. Lawu No.40 kecamatan Lalung, Kabupaten karanganyar. Dalam penentuan sasaran informan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teori Miles dan Huberman (2014:12) dengan teknik analisis data model interaktif. Proses analisis ini meliputi beberapa tahap:

1. Pengumpulan Data: Mengumpulkan informasi melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi, atau dokumentasi.
2. Kondensasi Data (Data Condensation): Merangkum data yang telah dikumpulkan untuk menyaring informasi yang relevan dan mengeliminasi data yang tidak diperlukan. Proses ini bertujuan untuk memfokuskan analisis pada inti permasalahan.
3. Penyajian Data (Data Display): Menyusun data yang telah dikondensasi ke dalam bentuk yang lebih terstruktur dan mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau narasi yang jelas.
4. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing and Verification): Menginterpretasikan data yang telah disajikan untuk menarik kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti juga perlu memverifikasi kesimpulan tersebut dengan kembali merujuk pada data yang ada, memastikan bahwa interpretasi yang diambil konsisten dan mendukung temuan penelitian.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, analisis data diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Budaya Kerja Sematik

Pembentukan Budaya Kerja Semanak

Budaya kerja Semanak secara resmi diterapkan sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas DPMPTSP Kabupaten Karanganyar Nomor 060/39 DPMPTSP Tahun 2021 tanggal 7 Januari 2021, di mana kepala dinas bertanggung jawab penuh atas pelaksanaannya. Sosialisasi kebijakan budaya kerja Semanak dilaksanakan pada 26 Januari 2021 dengan tujuan untuk memberikan pemahaman terkait nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja tersebut

Kebijakan Budaya Kerja Semanak

Dalam pelaksanaan budaya kerja Semanak, saat ini belum terdapat SOP khusus yang mengatur dan memberikan petunjuk penerapannya. Akibatnya, karyawan belum dapat mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja secara maksimal.

Mengenai pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menerapkan nilai-nilai tersebut, saat ini hanya sebatas teguran, dan tidak semua karyawan mengetahui tentang sanksi terkait budaya kerja ini. Hal ini kurang sesuai dengan indikator budaya kerja dalam penelitian ini, yang menekankan pentingnya adanya sanksi yang jelas untuk menegakkan ketertiban dan kenyamanan di tempat kerja.

Sanksi seharusnya menjadi bagian penting dalam menciptakan disiplin di kalangan karyawan, sehingga mereka dapat mematuhi semua bentuk peraturan yang berlaku. Dengan adanya sanksi yang tegas, diharapkan karyawan akan memiliki kesadaran yang tinggi terkait konsekuensi dari pelanggaran terhadap peraturan yang ada dalam organisasi. Ini sejalan dengan pendapat Taliziduhu Ndraha (2003:811), yang menegaskan bahwa penegakan sanksi diperlukan untuk menciptakan budaya disiplin dalam organisasi.

Oleh karena itu, perlu ada langkah-langkah untuk merumuskan SOP dan sistem sanksi yang lebih jelas, sehingga budaya kerja Semanak dapat diimplementasikan dengan lebih efektif dan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Pelaksanaan budaya kerja Sama Sematik

Pelaksanaan program budaya kerja Semanak di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar dimulai dari penetapan surat keputusan yang secara resmi mengatur tentang budaya kerja Semanak. Setelah itu, dilakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai untuk memberikan pemahaman yang mendalam terkait pelaksanaan budaya kerja ini.

Penerapan nilai-nilai budaya kerja Semanak ditunjukkan melalui sikap dan perilaku pegawai dalam setiap pekerjaannya. Hal ini mencakup:

1. Sikap Positif: Pegawai diharapkan menunjukkan sikap yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi.
2. Perilaku Profesional: Setiap pegawai diharapkan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan, termasuk etika kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Keterlibatan Aktif: Pegawai didorong untuk terlibat aktif dalam kegiatan yang mendukung pengembangan budaya kerja, seperti pelatihan atau workshop.

Melalui pendekatan ini, diharapkan budaya kerja Semanak dapat tertanam dengan baik dalam lingkungan DPMPTSP, menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Monitoring secara berkala juga diperlukan untuk mengevaluasi penerapan nilai-nilai tersebut dan melakukan penyesuaian jika

diperlukan, agar tujuan program dapat tercapai secara maksimal.

Bentuk Nyata Penerapan Budaya Kerja Semanak

Dalam pelaksanaan budaya kerja Semanak di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kairangaia, pegawai senantiasa merealisasikan poin-poin budaya kerja yang telah ditetapkan.

Berikut adalah wujud nyata penerapan budaya kerja Semanak:

1. Semangat Dalam Bekerja**

Semangat dalam bekerja di lingkungan DPMPTSP tercermin melalui upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa sikap yang muncul dalam pelaksanaan budaya semangat bekerja mencakup:

- a. Disiplin. Disiplin merupakan sikap individu yang menunjukkan kepatuhan dan keteraturan. Di DPMPTSP, kedisiplinan selalu dijunjung tinggi, di mana setiap pegawai diharapkan untuk mematuhi waktu dan prosedur kerja. Mereka berkomitmen untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesadaran individu terhadap kewajiban yang harus dilaksanakan. Bentuk tanggung jawab dalam konteks semangat bekerja adalah pemenuhan kewajiban dalam menyelesaikan tugas. Setiap pegawai diharapkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan serius, berupaya mencapai output maksimal, dan tidak mengeluh dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan tanggung jawab, pegawai di DPMPTSP berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Hal ini juga mendukung terwujudnya tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Maju Dalam Inovasi

Maju dalam inovasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar dibuktikan melalui penyediaan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang operasional pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa inovasi dalam menunjang pelayanan publik, seperti aplikasi SIMPEL dan JEMPOL yang memudahkan proses pelayanan. Selain itu, untuk mendukung kinerja pegawai, sudah diterapkan absensi digital. Terdapat pula program siaran seperti podcast dan konten media sosial yang selalu diperbarui untuk memberikan informasi kepada masyarakat terkait kegiatan DPMPTSP Kabupaten Karanganyar.

Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam menciptakan ide atau gagasan yang bernilai guna untuk orang lain. Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar, sudah terdapat berbagai inisiatif kreatif, seperti area bermain anak, ruang laktasi, dan pojok baca digital yang bekerja sama dengan Dinas Perpustakaan Daerah setempat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas muncul dari kemampuan untuk melihat dan merespons kondisi serta situasi di sekitar. Dinas DPMPTSP terus berupaya memberikan fasilitas yang bermanfaat bagi masyarakat, serta menciptakan ide inovatif yang memberikan manfaat bagi masyarakat dan organisasi. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan layanan yang optimal melalui kreativitas, serta memanfaatkan kondisi sekitar dengan lebih baik.

Kompak dan Tulus Melayani

Implementasi kompak dan tulus dalam pelayanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar tercermin melalui kerja sama antar pegawai dan pelayanan kepada masyarakat dengan sungguh-sungguh sesuai dengan SOP tanpa diskriminasi. Berikut adalah penjelasan mengenai aspek-aspek tersebut:

- a. Kerja Sama Antar Pegawai. Kerja sama antar pegawai di DPMPTSP terjalin dengan baik melalui komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Kerja sama ini sangat penting untuk mengurangi beban kerja dan mempercepat proses pelayanan, memastikan setiap langkah dalam prosedur diikuti dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama ini didasari oleh kebutuhan individu dan pedoman budaya kerja yang harmonis, yang mengedepankan kompak. Pegawai dari berbagai bidang memiliki keterkaitan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka.
- b. Pelayanan Sepenuh Hati. Pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengedepankan nilai-nilai budaya kerja yang inklusif tanpa diskriminasi. Dalam melayani publik, pegawai berkomitmen untuk bersikap profesional, selalu siap membantu masyarakat yang membutuhkan pelayanan dengan tulus. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai DPMPTSP berusaha melaksanakan pelayanan dengan kesungguhan dan keikhlasan, mendukung tujuan Dinas dalam memberikan pelayanan prima untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam proses pelayanan publik.

Dengan demikian, komitmen untuk bekerja sama dan melayani sepenuh hati menciptakan suasana yang positif dan produktif di DPMPTSP, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Monitoring dan Evaluasi

Kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan budaya kerja Semañak dilakukan secara berkala oleh kepala dinas. Pengawasan ini bertujuan memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Beberapa upaya yang dilakukan meliputi penggunaan CCTV dan mesin absensi otomatis (fingerprint), yang diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Setiap pegawai diawasi oleh kepala bidang masing-masing, dan kemudian kepala dinas bertanggung jawab atas keseluruhan pengawasan. Namun, saat ini, monitoring dan evaluasi belum sepenuhnya mencakup penerapan budaya kerja Semañak secara khusus. Hal ini menjadi kendala, karena pelaksanaan monitoring yang belum maksimal dapat mempengaruhi implementasi budaya kerja tersebut. Penting untuk melaksanakan evaluasi secara mendalam agar sikap dan perilaku pegawai dapat dikontrol dengan lebih baik, sehingga penerapan budaya kerja Semañak bisa terjaga.

Upaya Mengoptimalkan Penerapan Budaya Kerja Semañak

Budaya kerja Semañak di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar melibatkan seluruh pegawai. Untuk mengoptimalkan penerapannya, perlu dilakukan beberapa upaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hingga saat ini belum ada metode khusus yang diterapkan untuk memperkuat program tersebut. Upaya yang ada masih terbatas pada penyampaian pentingnya penerapan budaya kerja melalui rapat mingguan.

Selain itu, kepala dinas sebagai penanggung jawab budaya kerja Semañak juga mengingatkan pegawai tentang nilai-nilai budaya kerja dalam berbagai kegiatan, serta memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memasang banner

tentang budaya kerja Semanak di area strategis di kantor, sehingga pegawai dapat terus teringat dan termotivasi untuk menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

KESIMPULAN

1. Budaya kerja Semanak secara resmi diterapkan sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Dinas DPMPTSP Nomor 060/39 PMPTSP Tahun 2021 tanggal 7 Januari 2021. Sosialisasi kebijakan dilakukan pada 26 Januari 2021 untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai penerapan budaya kerja ini. Namun, saat ini belum ada SOP khusus yang mengatur penerapannya, sehingga pegawai belum sepenuhnya maksimal dalam pelaksanaannya. Sanksi bagi pegawai yang tidak menerapkan nilai-nilai budaya kerja ini masih berupa teguran biasa
2. Penerapan nilai-nilai budaya kerja Semanak dapat dilihat dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan Semangat dalam Bekerja, Sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap tupoksi, Maju dalam Inovasi, Kompak dan Tulus Melayani serta kerja sama antar pegawai yang baik serta pelayanan publik tanpa diskriminasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. (2013). Budaya kerja birokrasi pemerintah dalam pelayanan publik. *Jurnal Academia FISIP UNTAID*, 5(1).
- Ghaizi Ben Saïd, & Muzaïffair Aïbbais. (2018). The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17)
- Gusni Aïmi Jaiyainti, & Naïzwirmaïn. (2020). Model kinerja pegawai: Kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 157-173.
- Hristine, Femmy, & Shirley. (2022). Budaya kerja aparatur sipil negara pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *AGRI-SOSIOEKONOMI*.
- Lestari, & Irawan. (2021). Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kualitas kerja pengrajin kain ulos di Batu Bara. *SINTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1082-1083. Sumaiera Utara: CERED INDONESIA.
- Mustainir, A., & Rusdi, M. (2019). Participatory rural appraisal (PRA) sebagai sarana dakwah Muhammadiyah pada perencanaan pembangunan di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Prosiding: Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah*.
- Païttipaïwaïe, D. R. (2011). Penerapan nilai-nilai dasar budaya kerja dan prinsip-prinsip organisasi budaya kerja pemerintah dengan baik dan benar. *SAISi*, 17(3), 31. <https://doi.org/10.47268/saisi.v17i3.363>
- Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 106 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja serta bagian struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karanganyar.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 16 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Karanganyar.

- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Rusli, H. S., Kosim, A., & Wailuyo, K. E. (2022). Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan layanan pada bagian tata usaha. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 166-172.
- Setiawan, Dhiki. (2023). Implementasi budaya kerja “SEMANAK” di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, 4(1), 5-10.
- Trioctaivia, J., Hamid, D., & Mukzaïm, M. D. (2016). Peranan pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi (studi kasus pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *JAIB Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 150-159.
- Zulkifli, T., Pairanoan, & Djumlaini, A. (2014). Hubungan budaya kerja dengan komitmen pegawai negeri sipil di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 138-148. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAIR/article/view/506>