

IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI BANYUASIN NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN BANYUASIN DI KANTOR CAMAT BANYUASIN III KABUPATEN BANYUASIN

Edi Dhosan
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
Dhosanedi@gmail.com

ABSTRAK

Edi Dhosan, 2024, Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin, Jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang. Pembimbing Utama (I) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) Sunarto, SH., M.Si.

Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang profesional, produktif, dan berintegritas di kalangan aparatur sipil negara (ASN) di Banyuasin..

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dan faktor penghambat Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian, yang diperkuat data analisis dengan cara wawancara, bahwa Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin sudah diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: Implementasi dan Budaya Kerja

ABSTRACT

Edi Dhosan, 2024, Implementation of Banyuasin Regent Regulation Number 4 of 2019 concerning Work Culture in the Banyuasin Environment at the Banyuasin III District Head Office, Banyuasin Regency, Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of State Administration (STIA). Main Supervisor (I) H. Suparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si and Assistant Supervisor (II) Sunarto, SH., M.Si.

Banyuasin Regent Regulation Number 4 of 2019 concerning Work Culture within the Banyuasin Regency Government aims to create a professional, productive and integrity work culture among the state civil servants (ASN) in Banyuasin.

This research aims to analyze the implementation of Banyuasin Regent's Regulation Number 4 of 2019 concerning Work Culture in the Banyuasin Environment at the Banyuasin III District Head Office, Banyuasin Regency and the factors inhibiting the Implementation of Banyuasin Regent's Regulation Number 4 of 2019 concerning Work Culture in the Banyuasin Environment at the Banyuasin III Subdistrict Office, Banyuasin Regency. .

The results of the research, which were strengthened by data analysis by means of interviews, were that the implementation of Banyuasin Regent Regulation Number 4 of 2019 concerning Work Culture in the Banyuasin Environment at the Banyuasin III District Head Office, Banyuasin Regency has been implemented in accordance with applicable regulations.

Keywords: Implementation and Work Culture

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito dikutip oleh Toyang (2016: 3). Menurut Sudarmayanti dikutip oleh Toyang(2016: 3), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktru kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama anatar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Pada umumnya, dalam membangun kinerja pegawai, perusahaan akan memberikan bonus pada setiap pegawainya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja pegawai dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Salah satu aspek penting dalam pengukuran kinerja organisasi adalah bahwa kinerja organisasi dipakai oleh pihak manajemen sebagai dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit terkait lingkungan organisasi. Pengukuran kinerja organisasi yang terlalu ditekankan pada sudut lain yang tentu saja tidak pentingnya. Pengukuran kepuasan pelanggan dan proses adaptasi dalam suatu perubahan, sehingga dalam suatu pengukuran kinerja diperlukan suatu keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial. Keseimbangan pengukuran kinerja finansial dan nonfinansial ini akan dapat membantu organisasi dalam mengetahui dan mengevaluasi kinerjanya secara keseluruhan (Sampurno, 2010:248)

Kantor Camat Banyuasin III sebagai instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat indikasi-indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai.

Adapun budaya Kerja PNS mengenai Peraturan gubernur Nomor 4 Tahun 2019. Pada Pasal 3, meliputi:

- Profesional Kerja
- Disiplin
- Inovatif
- Pelayanan

- Sinergitas

Salah satu Kecamatan yang sudah melaksanakan budaya kerja Dengan penggunaan sistem budaya kerja ini disetiap Kantor Kecamatan maka pengharapannya pegawai bisa bekerja lebih baik agar dalam melayani masyarakat dalam pembuatan surat menyurat bisa lebih cepat, terukur, jelas, dan cepat. Target yang akan dicapai oleh Kantor Camat Banyuasin III adalah memberikan pelayanan yang baik dan prima dengan cara mempermudah setiap urusan.

Berdasarkan latar belakang di atas ada 5 prinsip yang ada, Budaya kerja yang telah diterapkan dengan baik. Akan tetapi ada salah satu prinsip yang belum dipertegas dengan baik. Penulis menemukan salah satu fenomena yang ada pada Kantor Camat Banyuasin III antara lain, sebagai berikut:

Permasalahan pada prinsip terukur, dalam prinsip budaya kerja pegawai negeri sipil ialah dengan menggunakan prinsip terukur dimana prinsip tersebut menjelaskan budaya kerja yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Namun, prinsip terukur ini belum diterapkan dengan baik karena masih ada petugas yang menyelesaikan urusan masyarakat dengan cara menyimpang. Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat kabupaten banyuasin III merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Banyuasin yang mempunyai stuktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh pegawai kecamatan yang mana budaya kerja pegawai yang diberikan terhadap instansi masih dirasakan belum efektif di duga ini karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil sedangkan Kantor Camat Banyuasin III adalah salah satu induk dari pemekaran kecamatan. Mengenai hal permasalahan yang dibahas diatas membuat pelayanan Kantor Camat Banyuasin III belum maksimal. Oleh karena itu *penulis* mengambil judul “Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimanakah Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III kabupaten Banyuasin?
2. Apa sajakah yang menjadi faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk menganalisa faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang budaya kerja di lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

LANDASAN TEORI

1. Implementasi

Pengertian implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penerapan atau pelaksanaan. Menurut Usman, (2002:70) Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Setiawan, (2004:39) berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif. Harsono (2002:67) mengatakan implementasi merupakan suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dan politik dalam administrasi, pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Dari pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk mewujudkan dari suatu kebijakan dari suatu sistem dilakukan dengan mengimplementasikannya. Dapat diartikan bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yaitu nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu.

Unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut. Dalam pelaksanaan implementasi terdapat beberapa unsur penting agar proses implementasi berjalan lancar Fatim, (2018). Unsur tersebut adalah:

- Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan
- Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat

1.1 Unsur-Unsur Implementasi

Menurut Tachan (2006:26) menjelaskan tentang unsur-unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada yaitu:

Unsur pelaksana, pelaksana kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjelaskan kebijakan terdiri dari penentuan tujuan dari sasaran organisasional, analisis serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program pengorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian.

Unsur program, program merupakan rencana yang bersifat komperatif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan digunakan dan terpadu dalam kesatuan. Program menggambarkan sasaran, kebijakan prosedur metode standar dan budget. Program-program yang bersifat operasional adalah program yang dapat dipahami dan dilaksanakan oleh implementor.

Unsur target kelompok sasaran, kelompok sasaran ini merupakan unsur kebijakan sosial yang sangat penting. Faktor lingkungan terdiri dari aspek budaya, aspek sosial, aspek ekonomi dan aspek politik. Unsur ini menentukan alasan suatu kebijakan dapat diimplementasikan atau tidak.

1.2 Faktor Penghambat Dalam Implementasi

Faktor penghambat implentasi kebijakan menurut Bambang Sunggono (2015) dalam Akbar (2020) mempunyai beberapa faktor yaitu:

- Isi Kebijakan
- Dukungan
- Pembagian potensi

1.3 Model-Model Implementasi

1. Model Implementasi Menurut Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merille S. Grindle dalam Nugroho (2003:174) dipengaruhi oleh isi kebijakan dan lingkungan kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakkan.

Isi kebijakan yang dimaksud meliputi:

- Kepentingan yang terpenuhi oleh kebijakan (*Interest affected*).
- Jenis manfaat yang dihasilkan (*Type of benefit*).
- Derajat perubahan yang diinginkan (*Extent of change envisionel*).
- Kedudukan pembuat kebijakan (*Site of decision making*).
- Para pelaksana program (*Program implementators*).
- Sumber daya yang dikerahkan (*Resources commited*).

Sedangkan konteks implementasi yang dimaksud ialah:

- Kekuasaan (*Power*).
Kepentingan strategi aktor yang terlibat (*Interest strategies of actorsinvolved*).
- Karakteristik lembaga dan penguasa (*Institution and regime characteristic*).
- Kepatuhan daya tanggap dan pelaksana (*Compliance and responsive*).

Keberhasilan implementasi kebijakan diukur dengan melihat kesenjangan antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang dicapai melalui pelaksanaan program aksi atau proyek yang dijalankan sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

2. Model Implementasi menurut George C. Edward III

Model implementasi kebijakan menurut pandangan George C. Edward II dalam Mulyadi (2015:68-69) dipengaruhi empat variabel yaitu:

- Komunikasi keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang dilakukan secara jelas.
- Sumber daya, walaupun ini kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal menjadi kertas dokumen saja.
- Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang ingin oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga tidak efektif.
- Struktur birokrasi, struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek stuktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar. *Standar operating procedur* menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak.

3. Model Implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier.

Selanjutnya Mazmanian dan Sabarier dalam Subarsono (2005) menjelaskan bahwa ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni:

Karakteristik dari masalah (*tractibility of the problems*), indikatornya:

- Tingkat kesulitan teknis dari masalah yang bersangkutan;

- Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran;
- Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi;
- Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan, Karakteristik kebijakan / undang-undang (*ability of statue to structure impementation*), indikatornya:
 - Kejelasan isi kebijakan;
 - Seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis;
 - Besarnya alokasi sumber daya financial terhadap kebijakan tersebut;
 - Seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana;
 - Kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana;
 - Tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan;

Seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.

Variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*), indikatornya:

- Kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi;
- Dukungan publik terhadap sebuah kebijakan;
- Sikap dari kelompok pemilih (*constituency groups*).
- Tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementor.

Berdasarkan bagan tersebut, terlihat bahwa proses implementasi kebijakan tidak terlepas dari faktor atau variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan proses implementasi, yaitu mudah tidaknya masalah dikendalikan, kemampuan kebijakan. Kesemuanya berpengaruh pada proses implementasi yang dimulai dengan dihasilkannya keluaran kebijakan dan organisasi, kemudian menuju kesediaan kelompok sasaran dengan mematuhi output kebijakan.

2. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001:7).

Pada buku "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 : 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut. Budaya kerja adalah cara pandang

seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral (2009:23) yang berhubungan dengan pengertian diatas menjelaskan bahwa secara sederhana, budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur Negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002 : 13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan,serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang

harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003).

2.1 Unsur – Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2005 : 209)

1. Anggapan dasar tentang kerja .
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Perilaku ketika bekerja
4. Lingkungan kerja dan alat kerja
5. Etos kerja

2.2 Indikator Budaya Kerja

Adapun Indikator Budaya Kerja menurut Peraturan Budaya Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Pasal 3, meliputi:

1. profesional;
Profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan nilai budaya kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai kinerja terbaik.
2. integritas;
Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b (merupakan nilai budaya kerja membangun kepercayaan dengan kejujuran dan tanggung jawab.
3. disiplin;
Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c merupakan nilai budaya kerja untuk kesanggupan melaksanakan kode etik kepegawaian ASN, serta kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
4. inovatif;
Inovatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d merupakan nilai budaya kerja yang menjadi motivasi bagi ASN untuk melakukan pembaharuan kearah yang lebih baik.
5. pelayanan;
Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e merupakan nilai budaya kerja pada pemenuhan kebutuhan aktifitas organisasi.

6. sinergitas.

Sinergitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f merupakan nilai budaya kerja yang membangun dan memastikan kerja sama internal yang produktif.

2.3 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian tentang implementasi peraturan Bupati No.4 tahun 2019 yang telah dilakukan adalah secara keseluruhan sedangkan penelitian tentang budaya kerja juga telah dilakukan sebelumnya, berdasarkan dari penelitian yang telah ada peneliti ingin melihat Implementasi Peraturan Bupati Banyuwasin Nomor 4 Tahun 2019 tentang budaya kerja di Lingkungan Banyuwasin di Kantor Camat Banyuwasin III Kabupaten Banyuwasin (Studi Pasal 3)

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Saputra dalam Akbar (2020:20) kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tujuan pustaka, dengan konsep meninjau teori yang ada. Kerangka berpikir digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, berikut kerangka berpikir yang akan digunakan. Adapun kerangka berpikir sebagai berikut:

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, peneliti akan secara langsung ke objek penelitian yang sudah ditentukan agar dapat melihat dan mengamati langsung masalah-masalah yang diteliti.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, peneliti menjadi instrumen kunci terkait pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis dan bersifat induktif atau kualitatif dan hasilnya lebih menekankan makna dari pada generalisasi Sugiyono, (2016).

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2019 Tentang budaya kerja di lingkungan banyuwasin di kantor camat banyuwasin III khususnya mengenai Pasal 3 mengenai budaya kerja di lingkungan banyuwasin kantor camat kecamatan banyuwasin III

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mendukung analisis terhadap pelaksanaan yang

akan dilakukan, maka peneliti menggunakan beberapa data, yaitu:

1. Data Primer

Adalah data pertama kali yang dikumpul oleh peneliti melalui upaya pengambilan data dilapangan langsung dengan metode sebagai berikut:

- **Pengamatan (*Observasi*)**
Suatu teknik atau cara dalam pengumpulan data secara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan indera yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki, yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.
- **Wawancara (*Interview*)**
Suatu cara mengumpulkan data dengan melakukan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung dengan beberapa pegawai dan masyarakat yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan untuk kegiatan penelitian.

2. Data Sekunder

Adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

- **Dokumentasi**
Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari sumber-sumber foto, buku, dan referensi yang kemudian dijadikan sebagai bukti penelitian dalam penulisan untuk menunjang dalam penulisan skripsi.
- **Studi Pustaka**
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan, dan sumber informasi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori/struktur klasifikasi. Miles dan Huberman dalam Ulber Silalahi (2009:339) dalam Akbar (2009:25) membagi kegiatan analisis menjadi tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu redaksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan. Ketiga alur ini saling berkaitan satu sama lain menjadi proses siklus dan interaksi saat sebelum dan sesudah pengumpulan data yang membangun wawasan umum yang disebut analisis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil

wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi dan dari analisis data akan ditarik kesimpulan. Teknik yang digunakan oleh peneliti merupakan gabungan antara teknik Miles dan Huberman (2009:339) dan Nasution (2003:115) dalam Akbar (2019:25-26). Berikut ini adalah teknik yang digunakan:

- Reduksi Data
- Triangulasi
- Menarik Kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kantor Camat Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin, tentang Pencatatan Pernikahan (Studi Kasus Pasal 2 Ayat 3), maka penulis dapat menyusun hasil penelitian mengenai Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dengan indikator- indikator sebagai berikut:

A. Implementasi

Data tentang Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III kabupaten Banyuasin dilihat dari beberapa indikator menurut George C. Edward III.

Berikut adalah hasil wawancara dengan narasumber yang berdasarkan beberapa indikator.

1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi diartikan sebagai "proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan". Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

"Secara umum, komunikasi di Kantor Camat ini sudah cukup baik. Kami menggunakan berbagai alat komunikasi dan media sosial seperti whatsapp dan email". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

"Komunikasi di kantor kami cukup baik dan efisien, meskipun terkadang ada informasi yang tidak sampai ke semua pihak tepat waktu. Tetapi saya yakin pegawai Kantor Camat Banyuasin III ini sudah berusaha semaksimal mungkin, dan tetap akan meningkatkan

lagi komunikasi di Kantor Camat Banyuasin III ini". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

"Saya merasa komunikasi di Kantor Camat Banyuasin III ini sudah cukup baik, tetapi ada kalanya informasi penting tidak segera diteruskan. Saya yakin kami pegawai Kantor Banyuasin III ini bisa lebih baik lagi tentang komunikasi, baik antar pegawai maupun pegawai dengan masyarakat khususnya wilayah Banyuasin III". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

"Saya merasa komunikasi sudah berjalan dengan baik. Kami sering mengadakan rapat rutin dalam untuk memastikan semua informasi tersampaikan dengan baik". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

"Saya merasa komunikasi dari Kantor Camat ke masyarakat cukup baik, pegawai Kantor Camat Banyuasin III ini cukup ramah kepada masyarakat. Tetapi, untuk komunikasi ini masih bisa ditingkatkan lagi". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "meskipun komunikasi di Kantor Camat Banyuasin III sudah berjalan cukup baik, masih ada beberapa masalah yang memerlukan perbaikan".

2. Sumber Daya

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumberdaya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumberdaya tersebut meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

"Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 sangat membantu dalam pengaturan alur kerja dan pembagian tugas di kantor. Kami para pegawai menjadi lebih terstruktur dalam menjalankan tugas sehari-hari". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

"Iya, Kebijakan yang ada cukup efektif dalam membentuk sumber daya manusia yang positif. Dan banyak perubahan yang ada di Kantor Banyuasin III ini terutama tentang disiplin serta hubungan pegawai dan

masyarakat yang lebih baik setelah menerapkan dan mentaati peraturan yang berlaku“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Kebijakan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 memang berpengaruh besar pada sumber daya manusia. Misalnya, kebijakan tentang waktu kerja dan absensi membuat kami lebih disiplin“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Saya merasa kebijakan yang ada cukup mempengaruhi sumber daya manusia di Kantor Camat Banyuasin III ini. Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 yang jelas membantu kami para pegawai bekerja lebih efisien“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Yang pastinya ada pengaruh, karena yang saya lihat ada perubahan positif dalam pelayanan pegawai di Kantor Camat Banyuasin III ini“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “kebijakan yang diterapkan di Kantor Camat banyuasin III memiliki pengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia”.

3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai "kemauan, keinginan dan kecenderungan para. perlaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan".

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Setelah penerapan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019, proses disposisi di Kantor Camat Banyuasin III ini kami lebih efisien. Instruksi dan arahan dari saya selaku camat bisa disampaikan dengan cepat dan jelas kepada staff terkait“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Secara umum, kami pegawai Kantor Camat Banyuasin III sekarang lebih patuh terhadap prosedur yang ada. Setiap disposisi yang diterima langsung

doleh sesuai dengan alur yang telah ditentukan dalam peraturan ini“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 ini meningkatkan transparansi dalam proses disposisi. Setiap langkah dan keputusan dapat ditelusuri kembali sehingga meminimalkan kemungkinan kesalahan“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Penerapan peraturan Bupati Banyuasi Nomor 4 Tahun 2019 ini disertai dengan pengawasan yang lebih ketat dari atasan. Hal ini memastikan bahwa semua disposisi dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Dengan adanya peraturan ini, pelayanan kepada kami para masyarakat juga meningkat di Kantor Camat Banyuasin III ini. Pelayanan lebih cepat dan mudah“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “setelah penerapan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019, proses disposisi di Kantor Camat Banyuasin III ini lebih efisien. Instruksi dan arahan dari saya selaku camat bisa disampaikan dengan jelas kepada staff terkait”.

4. Stuktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Iya, tentunya ada perubahan signifikan dalam stuktur organisasi di Kantor Camat Banyuasin III. Penambahan beberapa posisi baru yang lebih fokus pada pelayanan publik telah membantu meningkatkan efisiensi kerja“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Adanya perubahan yang signifikan terjadi pada distribusi tugas dan tanggung jawab. Sekarang ada

pembagian yang lebih jelas antara bidang administrasi ataupun pelayanan, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan lebih cepat". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

"Adanya perubahan signifikan dalam pendekatan manajemen, di mana sekarang lebih fokus pada partisipasi transparan dalam pengambilan keputusan, yang tercermin dalam stuktur organisasi yang baru". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

"Ya, dengan adanya perubahan ini, kinerja para pegawai Kantor Camat Banyuasin III memiliki peningkatan sehingga pekerjaan lebih cepat selesai". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

"Dari sudut pandang saya, adanya perubahan yang positif dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 terutama dibagian pelayanan". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "ada perubahan signifikan dalam stuktur organisasi di Kantor Camat Banyuasin III. Penambahan beberapa posisi baru yang lebih fokus pada pelayanan publik telah membantu meningkatkan efisiensi kerja".

B. Budaya Kerja Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019.

Data Disiplin Pegawai Negeri Sipil kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dilihat dari beberapa Indikator yang berdasarkan pada Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019.

Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan dengan para narasumber yang berdasarkan beberapa indikator tersebut.

1. Profesional

Profesional merupakan aspek penting lainnya yang menekankan pada kompetensi dan keahlian pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai harus memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan yang relevan, dan sikap profesional dalam setiap tindakan mereka. Melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan diri, pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

"Saya yakin bahwa sebageian besar pegawai kami sudah bekerja dengan profesional tinggi. Karena kami melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

"Secara keseluruhan, pegawai Kantor Banyuasin III ini menunjukkan tingkat profesional yang baik terutama saat jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai".(Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

"Profesional pegawai di kantor Camat Banyuasin III cukup tinggi. Kami para pegawai selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan melakukan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku".(Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

"Saya rasa kami sudah bekerja dengan profesional. Kami sering mendapatkan bimbingan dan pelatihan yang membantu kami dalam menjalankan tugas". (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

"Sebagai masyarakat, saya melihat pegawai Kantor Banyuasin III ini bekerja dengan sangat profesional. Pegawai melakukan tugasnya dengan sangat baik, terutama di bagian pelayanan". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa "pegawai Kantor Camat Banyuasin III sudah menunjukkan tingkat profesionalisme yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya".

2. Integritas

Integritas dalam budaya kerja berarti menjalankan tugas dengan jujur, transparan, dan bertanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegawai diharapkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika, menghindari segala bentuk korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

"Kami selalu mengacu pada Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 sebagai panduan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Semua pegawai diwajibkan untuk lebih memahami regulasi ini". (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Kami rutin mengadakan pelatihan dan sosialisasi mengenai pentingnya integritas dan etika kerja. Hal ini dilakukan untuk memahami peran dan tanggung jawab para pegawai“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Kami berupaya meningkatkan kesadaran tentang pentingnya integritas melalui berbagai kegiatan seperti works’hop ataupun seminar“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Di Kantor Camat Banyuasin III ini pengawasan lebih ketat dilakukan untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Ya, saya merasakan pelayanan di Kantor Camat Banyuasin III ini ada peningkatan, dan saya rasa peningkatan ini cukup baik“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “pegawai Kantor Camat Banyuasin III selalu mengacu pada Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 sebagai panduan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3. Disiplin

Pernyataan tidak puas secara tertulis adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh atasan atau pihak berwenang untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku pegawai. Pernyataan ini biasanya lebih serius daripada teguran tertulis dan mencerminkan ketidakpuasan yang signifikan terhadap kinerja atau tindakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 memberikan panduan yang jelas mengenai standar disiplin kerja. Hal ini membantu kami memahami apa yang diharapkan dalam menjalankan tugas“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Dengan adanya peraturan ini, tingkat kehadiran pegawai meningkat karena ada sanksi yang jelas bagi mereka yang tidak disiplin. Ini mendorong kami para

pegawai untuk lebih patuh terhadap jam kerja“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Peraturan ini juga mempengaruhi efisiensi kerja di Kantor Camat Banyuasin III. Setiap pegawai menjadi lebih sadar akan pentingnya waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang ada“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Menurut saya, adanya peraturan ini menciptakan suasana kerja yang lebih profesional. Pegawai lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya dan menghindari tindakan yang bisa melanggar aturan“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Sebagai masyarakat, saya merasa peraturan ini membuat komunikasi pegawai dengan masyarakat menjadi lebih baik“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “hukuman untuk keterlambatan pegawai di Kantor Camat Banyuasin III harus bersifat bertahap dan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Teguran lisan diterapkan untuk keterlambatan pertama, sementara keterlambatan yang berulang dapat dikenakan teguran tertulis atau pemotongan tunjangan.”.

4. Inovatif

Pernyataan tidak puas secara tertulis adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh atasan atau pihak berwenang untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku pegawai. Pernyataan ini biasanya lebih serius daripada teguran tertulis dan mencerminkan ketidakpuasan yang signifikan terhadap kinerja atau tindakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Peraturan ini telah memacu kami untuk mengadopsi praktik kerja yang lebih inovatif. Kami diharuskan untuk lebih transparan dan efisien dalam pelayanan publik, yang memotivasi kami untuk mencari solusi dan teknologi baru untuk meningkatkan kualitas kerja“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Peraturan ini telah mendorong pegawai untuk berpikir lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Kami telah memperkenalkan beberapa inisiatif baru, seperti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Peraturan ini mendorong kami untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas. Kami sering diberi kesempatan untuk mengajukan ide-ide baru dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Peraturan ini telah memberikan dorongan bagi kami untuk lebih proaktif dan inovatif. Kami sekarang lebih sering melakukan brainstorming dan kolaborasi untuk menemukan cara-cara baru dalam meningkatkan pelayanan“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Saya melihat adanya perubahan positif dalam cara pegawai bekerja. Proses pelayanan menjadi lebih efisien dan pegawai terlihat lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi baru“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 memiliki dampak yang positif terhadap budaya kerja inovatif di Kantor Camat Banyuasin III. Peraturan ini telah mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mengadopsi teknologi baru, dan mencari solusi yang lebih efisien dalam pekerjaan mereka.”.

5. Pelayanan

Pernyataan tidak puas secara tertulis adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh atasan atau pihak berwenang untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku pegawai. Pernyataan ini biasanya lebih serius daripada teguran tertulis dan mencerminkan ketidakpuasan yang signifikan terhadap kinerja atau tindakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Peraturan ini telah memberikan dorongan signifikan untuk meningkatkan fokus kami pada pelayanan publik. Kami menerapkan standar pelayanan yang lebih tinggi dan sistem pemantauan yang ketat untuk memastikan bahwa setiap interaksi dengan masyarakat

dilakukan dengan profesionalisme dan efisiensi”.

(Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Peraturan ini telah memperkuat budaya kerja yang berfokus pada pelayanan dengan menetapkan prosedur dan standar pelayanan yang lebih jelas. Kami memperkenalkan indikator kinerja untuk memantau kualitas pelayanan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Peraturan ini sangat mempengaruhi budaya kerja kami dengan memperjelas tujuan pelayanan yang harus dicapai. Kami kini lebih fokus pada kepuasan masyarakat dan mengutamakan kualitas dalam setiap layanan yang kami berikan“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Peraturan ini telah memotivasi kami untuk meningkatkan standar pelayanan. Kami kini memiliki prosedur yang lebih jelas dan terukur untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan masyarakat“. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Peraturan ini telah mendorong kami untuk lebih berorientasi pada pelayanan dengan menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima. Kami diharuskan untuk mengikuti standar yang lebih tinggi dan mengutamakan kepuasan masyarakat dalam setiap aspek pekerjaan kami“. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 memiliki pengaruh positif terhadap budaya kerja yang berfokus pada pelayanan di Kantor Camat Banyuasin III. Peraturan ini telah mendorong peningkatan standar pelayanan, dengan memperjelas prosedur, menetapkan indikator kinerja, dan meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya kepuasan masyarakat. Perubahan ini juga terlihat dalam peningkatan kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat.”.

6. Sinergitas

Pernyataan tidak puas secara tertulis adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh atasan atau

pihak berwenang untuk mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kinerja atau perilaku pegawai. Pernyataan ini biasanya lebih serius daripada teguran tertulis dan mencerminkan ketidakpuasan yang signifikan terhadap kinerja atau tindakan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Santo, S.Sos.,M.Si selaku Camat menyatakan:

“Sebagai camat, peran saya adalah memfasilitasi kolaborasi yang efektif antara semua pegawai Kantor Camat Banyuasin III dan memastikan bahwa semua mengikuti peraturan yang telah ditetapkan”. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Warda Laila Agustina, SE.,MM selaku Sekretaris Camat menyatakan:

“Sebagai sekretaris camat, saya bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai kegiatan yang berlangsung dan harus selalu memastikan komunikasi yang efektif di antara pegawai”. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elwinda, S.Pd,MM selaku Staff menyatakan:

“Pemimpin kami sangat berperan dalam menciptakan sinergitas dengan menetapkan visi dan tujuan yang jelas serta memastikan bahwa semua pegawai memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut”. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Rastuti, S.Kom selaku staff menyatakan:

“Pemimpin kami berperan penting dalam membangun sinergitas dengan menyediakan arahan dan dukungan yang jelas. Mereka mengadakan pertemuan rutin untuk memastikan semua pihak saling memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing”. (Wawancara, Kamis 11 Juli 2024).

Sedangkan menurut Ibu Ina selaku masyarakat menyatakan:

“Dari perspektif saya sebagai masyarakat, pemimpin di kantor ini tampaknya berperan aktif dalam menciptakan sinergitas di antara pegawai. Serta pegawai juga bisa berkoordinasi dengan cukup baik”. (Wawancara, Jumat 12 Juli 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut maka dapat diketahui bahwa “peran pemimpin di Kantor Camat Banyuasin III dalam menumbuhkan sinergitas sesuai dengan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 sangat signifikan. Pemimpin, baik camat maupun sekretaris camat, berfokus pada menyediakan arahan yang jelas, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan mendorong kerjasama tim.

Mereka juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memastikan bahwa semua pegawai bekerja menuju tujuan bersama.”.

2. Pembahasan

Pembahasan Ini penulis akan membahas tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 dan faktor penghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 94 Tahun 2021. Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

A. Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin merupakan proses yang melibatkan penerapan dan penegakan peraturan yang mengatur sanksi disiplin terhadap PNS di lingkungan pemerintahan.

Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin, khususnya di Kantor Camat Kecamatan Banyuasin III, mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan etika kerja.

Adapun dua konsep dari hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin yaitu sebagai berikut.

1. Implementasi

Menurut George C. Edward III dalam *Implementing Public Policy* (2000: 111) ada empat faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan, yaitu faktor sumber daya, birokrasi, komunikasi, dan disposisi.

A. Sumber Daya

Sumber daya di dalam implementasi juga memiliki peran yang penting, karena tanpa sumber daya manusia, implementasi kebijakan akan berjalan lambat. Implementasi mempunyai tujuan atau dampak yang diinginkan agar bisa tercapai.

Menurut penulis, Sumber daya mencakup segala sesuatu yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk sumber daya manusia, finansial, material, dan teknologi.

Sejalan dengan pendapat Edward III, Sumber daya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Pendekatan sumber daya merupakan hal yang penting dalam keberhasilan implementasi, sumber

daya utama dalam kebijakan adalah pegawai atau sumber daya manusia.

B. Birokrasi

Birokrasi dalam implementasi ini sangat berperan penting karena birokrasi merupakan suatu jalan bagi pemerintah untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan yang pada umumnya berkaitan dengan fungsi pelayanan publik. Menurut penulis, birokrasi merupakan struktur tatanan instansi atau organisasi dan pembagian tugas yang tersusun, sehingga dapat menjalankan tugas yang diberikan secara teratur. Sejalan dengan pendapat Edward III, Birokrasi merupakan sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang tersusun dalam hirarki yang jelas.

C. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, atau pesan antara individu atau kelompok dengan menggunakan berbagai saluran dan media, seperti lisan, tulisan, atau non-verbal. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim atau departemen memahami tujuan, tugas, dan kebijakan yang ada. Komunikasi yang baik memfasilitasi koordinasi, memecahkan masalah, dan meningkatkan kerjasama.

Menurut penulis, Komunikasi yang baik memfasilitasi koordinasi, memecahkan masalah, dan meningkatkan kerjasama. Oleh karena itu, dalam lingkungan kerja, penting untuk memiliki saluran komunikasi yang jelas dan terbuka agar informasi dapat disampaikan secara tepat waktu dan akurat. Sejalan dengan pendapat Edward III, Komunikasi merupakan suatu kegiatan manusia untuk menyampaikan apa yang menjadi pemikiran dan perasaannya, harapan atau pengalamannya kepada orang lain

D. Disposisi

Disposisi berperan cukup penting dalam implementasi karena membantu dalam mengarahkan sumber daya, menetapkan tanggung jawab, dan memfasilitasi koordinasi antara berbagai pihak terlibat. Menurut penulis, disposisi merupakan sikap dan komitmen dari pelaksanaan terhadap program atau kebijakan. Sejalan dengan pendapat Edward III, disposisi merupakan keinginan, kemauan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan secara sungguh-sungguh.

B. Budaya Kerja Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019.

Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin mencakup berbagai pasal yang mengatur tentang standar dan praktik kerja yang

diharapkan dari pegawai. Pasal 2 dari Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 menggaris bawahi lima elemen penting dari budaya kerja yang harus diinternalisasi dan diterapkan oleh pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin. Dengan mempraktikkan integritas, profesionalisme, inovasi, pelayanan prima, dan kerja sama, diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

1. Profesional

Profesional mengacu pada kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan standar yang tinggi. Ini mencakup pengetahuan yang mendalam, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang positif.

Menurut penulis, pegawai profesional selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, dan bersedia untuk belajar dan berkembang terus-menerus. Profesionalisme juga mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan tim, dan memberikan solusi yang efektif terhadap masalah yang dihadapi.

2. Integritas

Integritas adalah fondasi dari kepercayaan dan kredibilitas, baik di dalam organisasi maupun di mata publik. Pegawai yang memiliki integritas tinggi menjalankan tugas mereka dengan jujur, transparan, dan bertanggung jawab. Mereka mematuhi hukum, kebijakan, dan prosedur yang berlaku, serta tidak terlibat dalam tindakan yang merugikan atau tidak etis. Menurut penulis, integritas juga berarti memiliki keberanian untuk mengakui kesalahan dan mengambil langkah untuk memperbaikinya.

Dengan integritas yang kuat, organisasi dapat membangun reputasi yang baik dan mendapatkan kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan.

3. Disiplin

Disiplin merupakan aspek penting yang memastikan pegawai mematuhi aturan, tenggat waktu, dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut penulis, disiplin mencakup kedisiplinan waktu, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, serta kedisiplinan dalam mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi.

Pegawai yang disiplin mampu mengelola waktu mereka dengan baik, bekerja secara efisien, dan menjaga konsistensi dalam kualitas kerja. Disiplin juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif, di mana setiap orang mengetahui tanggung jawab dan perannya masing-masing.

4. Inovatif

Inovasi adalah kunci untuk terus berkembang dan beradaptasi dalam dunia yang terus berubah. Dalam konteks organisasi, inovasi berarti menciptakan dan

mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas layanan.

Menurut penulis, pegawai yang inovatif selalu mencari cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, baik melalui penggunaan teknologi baru, pengembangan proses kerja yang lebih efisien, atau pengenalan produk dan layanan baru.

Dengan mendorong budaya inovasi, organisasi dapat tetap kompetitif dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan.

5. Pelayanan

Pelayanan prima adalah prinsip yang menempatkan kepuasan dan kebutuhan pelanggan sebagai prioritas utama. Dalam sektor publik, ini berarti memberikan layanan yang cepat, tepat, dan memuaskan kepada masyarakat. Pelayanan prima mencakup sikap ramah, responsif, dan profesional dalam setiap interaksi dengan publik.

Menurut penulis, pegawai yang berkomitmen pada pelayanan prima berusaha memahami kebutuhan pelanggan, memberikan solusi yang tepat, dan berupaya untuk melebihi harapan mereka.

Dengan fokus pada pelayanan prima, organisasi dapat membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi dan kredibilitasnya.

6. Sinergitas

Sinergitas adalah konsep kerja sama yang harmonis dan produktif antara individu, tim, dan departemen dalam suatu organisasi. Sinergitas memastikan bahwa semua bagian organisasi bekerja bersama-sama menuju tujuan yang sama, saling mendukung dan melengkapi satu sama lain.

Menurut penulis, dengan adanya sinergitas organisasi dapat memanfaatkan berbagai keahlian dan sumber daya yang ada secara lebih efektif. Komunikasi yang baik, koordinasi yang tepat, dan kolaborasi yang erat adalah elemen-elemen penting dalam menciptakan sinergitas.

Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang sinergis lebih mungkin mencapai hasil yang lebih baik dan inovatif karena mereka dapat berbagi ide, pengalaman, dan sumber daya.

B. Faktor penghambat Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin bertujuan untuk meningkatkan etika, efisiensi, dan efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan. Namun, implementasinya bisa mengalami berbagai hambatan. Beberapa faktor

penghambat di Kantor Camat Kecamatan Banyuasin 3 yaitu sebagai berikut:

1. Resistensi terhadap Perubahan

Pegawai mungkin merasa nyaman dengan rutinitas lama dan kurang terbuka terhadap perubahan yang ditetapkan oleh peraturan baru. Hal ini bisa disebabkan oleh rasa takut terhadap hal yang belum dikenal atau kekhawatiran akan kemampuan adaptasi mereka.

2. Kurangnya Pemahaman dan Sosialisasi

Jika peraturan tidak disosialisasikan dengan baik, pegawai mungkin tidak sepenuhnya memahami apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana peraturan ini akan menguntungkan mereka dan lingkungan kerja mereka. Kurangnya pelatihan dan bimbingan juga bisa memperburuk situasi ini

3. Sumber Daya yang Terbatas

Implementasi peraturan baru sering membutuhkan sumber daya tambahan, baik itu dalam bentuk waktu, uang, atau tenaga kerja. Jika Kantor Camat Kecamatan Banyuasin III kekurangan sumber daya ini, penerapan peraturan bisa terhambat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III kabupaten Banyuasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Implementasi Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III Kabupaten Banyuasin sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019.
2. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Banyuasin di Kantor Camat Banyuasin III kabupaten Banyuasin antara lain yaitu kurangnya sosialisasi dan pemahaman serta Keterbatasan sumber daya manusia.

Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan dan kesimpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan antara lain adalah:

1. Kepada pemimpin Kantor Camat Banyuasin III, hendaknya lebih meningkatkan budaya kerja sesuai dengan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 4 Tahun 2019 dengan cara lebih tegas kepada pegawai meningkatkan reward dan panisme.

2. Kepada pegawai Kantor Camat Banyuasin III, hendaknya sosialisasi dan peningkatan pemahaman serta penambahan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatin, Nur. 2018. *Pengertian Implementasi dan Unsur Penting* seputar pengertian.com/2018/12/pengertian-implementasi-serta-unsur.
- Harsono, Hanafiah. 2006. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung. PT. Mutiara Sumbse Widya.
- Lysya Nur R. 2020. *Implementasi Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai*. Palembang.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (edisi 3)* Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Neal Jr, James e, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta 2004.
- Nugroho, Riant. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta. Gava Media.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Alfabeta.
- Racky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta.
- Setiawan Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik)*”, Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Pustaka LP3ES
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tachan, 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung;Pustaka Belajar.
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Managemen Jasa*. Yogyakarta: Andy Yogyakarta.
- Torkamani, Hojjat Mohammadi, Ali Sharifian, Mehdi Rostamzadeh. 2012. Performance Evaluation Using the Balanced Score Card (BSC): A Case Study of Azerbaijan Regional Electric Company. *Journal of Basic and Applied Scientific Research Vol. 2 (4) 2012 p3289-3293*
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta. Grasindo.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011, *tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2019, *Tentang budaya kerja*
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, *tentang pokok-pokok kepegawaian*.