

Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali

Kadek Nilam Cahyani¹, Putu Purnama Dewi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional

¹nilam.cahyani12@gmail.com

Received: 1 September 2022; Revised: 19 Agustus 2023; Accepted: 22 Agustus 2023

Abstract

In an agency, be it government or private companies, work culture is an important thing that gets special attention. Where this work culture will determine what level of employee productivity is in doing their work. At the Bali Provincial Forestry and Environment Service Office, a less strict work culture causes employees in the General and Personnel fields to be too relaxed when working, it is not uncommon for employees to be less disciplined at work, such as talking too much, coming on time and resting outside of rest hours. This lack of strict work culture affects employee performance and work effectiveness, which if the work culture is weak it tends to make employees less productive so that the work done cannot be completed properly. To fix this problem, it is hoped that the field leaders can improve the work culture by setting some rules that cannot be violated if certain sanctions are violated, this can be done as a first step in forming a stronger work culture.

Keywords: *work culture; work productivity; discipline*

Abstrak

Dalam suatu instansi baik itu pemerintahan maupun perusahaan swasta budaya kerja menjadi satu hal penting yang menjadi perhatian khusus. Di mana budaya kerja inilah yang akan menjadi penentu seperti apa tingkat produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada Kantor Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali Budaya kerja yang kurang ketat menyebabkan pegawai pada bidang Umum dan Kepegawaian menjadi terlalu santai ketika bekerja bahkan tidak jarang ketika bekerja kebanyakan pegawai kurang disiplin seperti terlalu banyak mengobrol, datang tidak tepat waktu dan beristirahat di luar jam istirahat. Kurang ketatnya budaya kerja ini mempengaruhi prestasi dan keefektifan kerja karyawan, yang mana apabila budaya kerja lemah cenderung akan membuat pegawai kurang produktif sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk memperbaiki permasalahan ini diharapkan para pemimpin bidang bisa memperbaiki budaya kerja dengan cara menetapkan beberapa aturan yang tidak bisa dilanggar apabila dilanggar sanksi tertentu dapat dikenakan, hal ini dapat dilakukan sebagai langkah awal membentuk budaya kerja yang lebih kuat.

Kata Kunci: budaya kerja; produktivitas kerja; disiplin

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam kinerja suatu organisasi, pemerintahan maupun perusahaan swasta. Hariandja (2002) juga menyatakan

bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Meninjau dalam hal sumber daya manusia Indonesia merupakan

Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali

Kadek Nilam Cahyani, Putu Purnama Dewi

salah satu negara di ASEAN yang tingkat keterampilan SDM-nya dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari data yang dirilis oleh *World Economy Forum* (WEF) pada tahun 2018. Berdasarkan data yang dirilis oleh *World Economy Forum* (WEF) pada tahun 2018 yang mana penilaiannya berdasarkan salah satu pilar penilaian dalam Indeks Daya Saing Global (GCI), menyatakan bahwa untuk keterampilan SDM Indonesia berada pada peringkat ke empat namun masih kalah jauh persentasenya dari Malaysia. Selain tingkat keterampilan, tingkat produktivitas dari sumber daya manusia juga menjadi hal yang penting yang mana ini nantinya akan menentukan bagaimana jalannya suatu organisasi maupun bisnis. dan harapan pribadi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah terutama untuk meningkatkan prestasi kerja (Tanjung, 2015). Namun tidak semua instansi kedinasan dan pemerintahan memiliki budaya kerja yang kuat sehingga hal ini menyebabkan pegawai tidak serius atau terlalu bersantai ketika jam kerja. Budaya kerja yang cenderung longgar terkadang membuat pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan rasa malas karena kurang tegasnya sanksi dan lemahnya pemimpin dalam tim. Bahkan tidak jarang terkadang terdapat beberapa oknum pegawai dari kedinasan dan pemerintahan yang terlihat keluar kantor dan beristirahat di jam yang tidak seharusnya, hal ini tentu saja akan menimbulkan citra yang kurang baik apabila dilihat oleh masyarakat lainya. Kelonggaran budaya kerja yang seperti ini tentu akan membawa berbagai dampak buruk bagi dinas dan pemerintahan bukan hanya citra namun juga akan membuat tujuan yang ingin dicapai mengalami hambatan. Penyebab lain dari penurunan produktivitas juga berasal dari faktor internal pegawai tersebut. Menurut Sekretaris Kementerian PANRB, Rini Widyantini, semakin kuat budaya kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para pegawai ASN. Bukan hanya itu budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu

budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat di mana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari.

B. PELAKSANAAN DAN METODE

Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini dilakukan di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali pada bidang Penyusunan Program (SUNPROG). Dengan jangka waktu pelaksanaan selama 2 bulan, dimulai pada tanggal 4 Juli sampai dengan 2 September 2022. Selama periode pelaksanaan kegiatan PKL ini penulis mengidentifikasi adanya suatu permasalahan terkait budaya kerja pada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali Berkaitan dengan hal ini penulis mengangkat judul terkait “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali.



Gambar 1. Ruang Bidang Penyusunan Program

Tabel 1. Jadwal Kerja DKLH Provinsi Bali

Hari	Aturan Jam Kerja
Senin	07.30 – 15.30 WITA
Selasa	07.30 – 15.30 WITA
Rabu	07.30 – 15.30 WITA
Kamis	07.30 – 15.30 WITA
Jumat	07.30 – 13.00 WITA

Kegiatan pengabdian pada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali in dilakukan dalam metode dengan mengamati secara langsung pada lokasi penelitian sehingga dapat diketahui kondisi yang terjadi pada lingkungan tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi dalam hal ini dapat diartikan sebagai sebuah sistem makna

bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2007:301). Setiap instansi pemerintah baik dalam maupun luar negeri memiliki budaya kerja yang berbeda. Dalam proses pengembangan budaya kerja ini dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini dapat dijadikan sebagai acuan. Nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap SDM aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi ataupun instansi. Meninjau dari segi budaya kerja dan produktivitas berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh departemen dalam negeri selain organisasi pemerintah daerah yang jumlahnya sudah terlalu banyak, pegawai negeri sipil yang menganggur hanya mendar-mandir membaca koran hingga jam kerja selesai. Yang menunjukkan kesibukan hanya satuan kerja yang ada proyeknya. Hal ini biasanya disebabkan karena adanya suatu kebiasaan atau tradisi yang berlaku pada tempat kerja yang cenderung akan mempengaruhi terbentuknya pola suatu budaya kerja. Pola bentuk cara kerja atau budaya kerja akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja suatu instansi, perusahaan maupun organisasinya.

Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali secara umum sudah memiliki budaya kerja yang baik namun yang menjadi permasalahan adalah budaya kerja tersebut kurang kuat sehingga tingkat produktivitasnya belum cukup baik. Permasalahan ini dapat dilihat dari perilaku serta kegiatan yang dilakukan beberapa pegawai di antaranya, terdapat pegawai yang lebih banyak menghabiskan waktunya untuk mengobrol daripada melakukan pekerjaan, menghidupkan musik di ruangan ketika jam kerja yang mana ini dapat mengganggu rekan lainnya ketika bekerja. Bukan hanya itu budaya kerja yang kurang kuat dan lemahnya peraturan menyebabkan beberapa pelanggaran masih sering terjadi seperti masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu (lebih dari pukul 07.30), terdapat pegawai yang datang untuk absen lalu setelahnya pergi tanpa

ada kejelasan serta pegawai yang beristirahat di luar jam istirahat. Kurang ketatnya budaya kerja dan aturan ini dikarenakan hubungan yang terbentuk antara pegawai dengan atasan sangat erat dan dapat memiliki hubungan keakraban yang tinggi sehingga membuat mereka merasa santai untuk melakukan kegiatan tersebut. Dalam hal ini keakraban antara sesama pegawai dan dengan pimpinan memang penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, namun keakraban yang tidak di koordinasi dengan baik dapat menimbulkan beberapa tindakan yang kurang tepat dilakukan oleh pegawai seperti terlalu banyak bersantai ketika jam kerja.

Budaya kerja yang kurang kuat dan aturan yang kurang ketat pada bidang umum dan kepegawaian Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali ini secara langsung juga berpengaruh pada produktivitas kinerja pegawainya. Dalam hal ini produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya instansi ataupun perusahaan yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola instansi pemerintahan tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Sinungan (2003), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber di perusahaan mana pun, setiap karyawan biasanya dituntut untuk melakukan aktivitas produktif. Jika karyawan produktif, akan berdampak baik bagi perusahaan, minimal, akan meningkatkan angka penjualan, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu dalam manajemen baik manajemen suatu perusahaan ataupun pemerintahan perlu memperhatikan bagaimana budaya kerja yang terjadi di dalam kinerjanya. Manajemen serta pemimpin juga perlu mengetahui bagaimana cara memunculkan budaya kerja baik yang dapat menstimulus karyawan untuk lebih produktif.

Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali

Kadek Nilam Cahyani, Putu Purnama Dewi

Untuk mengukur bagaimana tingkat produktivitas ada beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu: (a) Cara kuantitatif, metode ini biasanya identik dengan angka. Jika hendak menggunakan metode kuantitatif, mengukur produktivitas kerja lebih kepada divisi tertentu seperti pengepakan produk, distribusi produk, hingga bagian produksi. (b) Cara kualitatif, mengukur dengan metode ini hasilnya akan lebih subjektif. Seperti menganalisis jumlah komplain pelanggan, dan jumlah kesalahan pada bagian produksi. Metode ini sebenarnya paling cocok digunakan untuk aktivitas yang membutuhkan analisis, tingkat akurasi, dan ketepatan. Sebagai contoh, *quality control*, *maintenance*, perawatan, dan penjaminan mutu. (c) Target manajemen, apabila target dalam manajemen baik dalam hal penjualan, maupun lainnya berjalan dengan lancar dan tercapai sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa dari segi produktivitas telah produktif. Dari permasalahan yang terjadi pada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali dalam membangun budaya kerja serta memperkuatnya merupakan tugas dari seluruh bagian baik pegawai maupun pimpinan.

Untuk membentuk dan membangun budaya kerja yang kuat secara umum ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin instansi yaitu: (1) Pimpinan telah berhasil membuat seluruh karyawan memahami benar Visi, Misi, Sasaran Kerja, dan Program Kerja perusahaan. (2) Pimpinan mengaplikasikan segala peraturan dan kebijakan secara adil, terbuka tanpa ada perbedaan, jujur dan konsisten. (3) Seluruh karyawan telah memperoleh penugasan dan delegasi yang jelas serta spesifik tidak tumpang tindih dan dengan *accountability* yang jelas. Setiap karyawan memperoleh kewenangan yang cukup dan memperoleh evaluasi secara *fair* oleh atasannya. (4) Pimpinan memberikan contoh dan bertindak sebagai role model yang dapat membangkitkan kebanggaan karyawan. Dan bila pimpinan mengaplikasikan *leadership* yang *ethical*.

Selain solusi di atas ada beberapa solusi yang penulis dapat berikan kepada Dinas

Kehutanan dan Lingkungan Hidup guna memperkuat budaya kerja dan meningkatkan produktivitas yaitu: (1) Memperbaiki peraturan-peraturan yang dirasa kurang tegas. Penetapan peraturan baru ini penting untuk dilakukan sebab banyak pegawai yang cenderung mengabaikan aturan yang dirasa kurang tegas. (2) Memperbaiki cara komunikasi, ditinjau dari permasalahan di atas pemimpin bidang harus bisa memberikan pengertian mengenai bersikap santai saat bekerja, di waktu kapan pegawai dapat bersikap santai dan kapan saatnya harus bersikap serius agar waktu yang digunakan dikantor dapat lebih produktif. (3) Melakukan evaluasi secara berkala, evaluasi ini perlu dilakukan untuk terus memantau apakah pegawai ataupun bawahan dari pemimpin sudah secara efektif melakukan pekerjaannya serta dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh. (4) Memberikan *reward*, memberikan *reward* kepada pegawai dirasa cukup efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak baik pula pada produktivitas kinerjanya.

D. PENUTUP.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis mengambil beberapa kesimpulan terkait permasalahan selama melakukan kegiatan Pengabdian di Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali, yaitu budaya kerja dalam suatu instansi pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting di mana budaya kerja akan menumbuhkan identitas diri setiap pegawainya, dan keterikatan terhadap organisasi, instansi dan perusahaan tempat bekerja. Selain itu jalanya suatu instansi ataupun organisasi ini ditentukan oleh budaya kerja yang berlaku, di mana dengan adanya budaya kerja suatu instansi dapat memiliki keselarasan antara pengikut dan pemimpin, pengikut dan pengikut yang ada. Permasalahan terkait budaya kerja yang terjadi disebabkan karena tingkat keakraban yang erat sehingga para karyawan ataupun pegawai merasa tidak santai ketika melakukan kegiatan yang tidak

seharusnya dilakukan. Selain itu tidak adanya pengawasan dari pimpinan saat pegawai melakukan pekerjaannya. Pengawasan ini diperlukan agar pemimpin dapat melihat lebih dekat dan mengetahui apa yang penyebab dari penurunan produktivitas ini.

Saran

Guna Mengatasi masalah budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas hal yang dapat dilakukan yaitu memperbaiki peraturan, melakukan pengawasan dan memperbaiki cara berkomunikasi dengan karyawan. Selain itu pemimpin juga perlu melakukan pengukuran produktivitas. Di mana kegunaan pengukuran produktivitas merupakan untuk memperbaiki cara kerja dan dapat mengetahui hal yang menjadi faktor dari berkurangnya produktivitas. Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali diharapkan dapat mempertimbangkan saran yang penulis berikan untuk meningkatkan produktivitas pegawainya.

Ucapan Terima Kasih

Kepala Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup, Ibu Sekretaris Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup, Bapak dan Ibu Pegawai khususnya bidang Penyusunan Program yang telah menerima saya untuk melaksanakan pengabdian pada Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup. Serta terima kasih kepada seluruh pegawai yang telah meluangkan waktunya untuk mengajarkan bagaimana cara bekerja di kantor dan telah bersedia membantu saya Ketika menghadapi kendala.

E. DAFTAR PUSTAKA

Aryasentra Consulting. (2020). Membangun Budaya Kerja dalam Organisasi. <https://www.aryasentraconsulting.com/budayakerjaorganisasi/#:~:text=Pentingnya%20Budaya%20Kerja%20dalam%20organisasi%20%2F%20perusahaan.>

Berliana, B., Latriyani, I., & Firman, M. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1).

<http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14505>

- Dinas Kehutanan dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali. *Visi dan Misi*. Diakses pada 10 Agustus 2022. <https://dklh.baliprov.go.id/visi-misi/>.
- Disnaker. (2019). Produktivitas Tenaga Kerja. <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/produktivitas-tenaga-kerja-42>
- Julkarnain, S.R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prouktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Koesmono, H.T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Linovhr. (2022). *7 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. Diakses Pada 10 Agustus 2022. <https://www.linovhr.com/sumberdaya-manusia-menurut-para-ahli/>.
- Mahdiyah, L. (2019). *Keterampilan SDM Indonesia Menduduki Peringkat 4 di Asia Tenggara*. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/29/keterampilan-sdm-indonesia-menduduki-peringkat4diasiatenggara#:~:text=Keterampilan%20atau%20skill%20dari%20sumber,Forum%20\(WEF\)%20pada%202018.](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/29/keterampilan-sdm-indonesia-menduduki-peringkat4diasiatenggara#:~:text=Keterampilan%20atau%20skill%20dari%20sumber,Forum%20(WEF)%20pada%202018.)
- Marwadi, S.T. (2015). *Membangun Budaya Kerja yang Kondusif dan Produktif di Perusahaan*. <https://id.linkedin.com/pulse/membangun-budaya-kerja-yang-kondusif-dan-produktif-di-marwadi-s-t>
- Naron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo

Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali

Kadek Nilam Cahyani, Putu Purnama Dewi

- Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1 (1).
<https://jurnal.widyamanggala.ac.id/index.php/wmkeb/article/view/73>
- Pangesthi, D. (2020). *11 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*.
<https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurutparaahli200416b.html#:~:text=MTE%20Hariandja%20menjelaskan%20bahwa%20Sumber,efisiensi%20organisasi%20Semakin%20meningkat%20baik>.
- Pardi, D. (2022). *5 Alasan Mengapa Produktivitas Menurun, Ubah Kebiasaan dan Jadi Lebih Baik!*.
<https://koinworks.com/blog/produktivitas-menurun/>
- Pradana, A.N. & Sutoro, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah. *Jurnal Perkusi*, 2(2).
<http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19611>
- Riyani, V. (2021). *Pentingnya Budaya Kerja yang Tinggi untuk Masa Depan Organisasi*.
<https://www.kompasiana.com/viviriyani/611be97a31a2873964129a63/pentingnya-budaya-kerja-yang-tinggi-untuk-masa-depanorganisasi>
- Umboh, B., Rorong, A., & Londa, V. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30). Retrieved from
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/7979>.
- Universitas Pendidikan Nasional. *Buku Panduan Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL)*.