

PENDEKATAN *SENSE OF BELONGING* DALAM UPAYA INTERNALISASI BUDAYA KERJA “BERAKHLAK” ASN

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa fungsi Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa. Dalam menjalankan fungsi Aparatur Sipil Negara tersebut harus didukung dengan pondasi yang

Ringkasan Eksekutif

- Dikeluarkannya Surat Edaran mengenai Budaya Kerja “BerAKHLAK” diharapkan bukan hanya sekadar slogan, tetapi menjadi akar yang tertanam kuat pada setiap individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara.
- Masih adanya pelanggaran disiplin serta stigma dalam masyarakat akan kinerja Aparatur Sipil Negara hingga saat ini mencerminkan bahwa *core value* atau budaya kerja BerAKHLAK belum tertanam baik pada setiap individu Aparatur Sipil Negara.
- Pendekatan *sense of belonging* dalam dunia kerja dapat dijadikan penyelesaian permasalahan terkait penerapan budaya kerja BerAKHLAK di lingkungan instansi pemerintahan dalam upaya menanamkan nilai dan norma guna peningkatan kualitas kerja setiap pegawai.

kuat untuk mendukung pencapaian kinerja setiap individu pegawai dan tujuan organisasi. Pondasi yang kuat ini dapat dicapai salah satunya dengan adanya budaya kerja yang berorientasi pelayanan terbaik di setiap instansi pemerintahan.

Budaya kerja organisasi/perusahaan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang mempengaruhi pada kualitas kinerja organisasi. Menurut Robbins dalam Djokosantoso (2003), mendefinisikan bahwa “Budaya perusahaan adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi”.

Penerapan budaya kerja khususnya di instansi pemerintahan merupakan salah satu hal yang penting dalam mendukung terlaksananya visi dan misi suatu instansi pemerintah yang ingin dicapai, tentunya berhasil atau tidaknya sebuah penerapan budaya kerja organisasi didasari pada komitmen seluruh Aparatur Sipil Negara pada organisasi tersebut, untuk dapat memasukkan nilai-nilai atau norma budaya organisasi dalam implementasi kinerja setiap hari.

“BERAKHLAK” JADI KUNCI TRANSFORMASI ASN

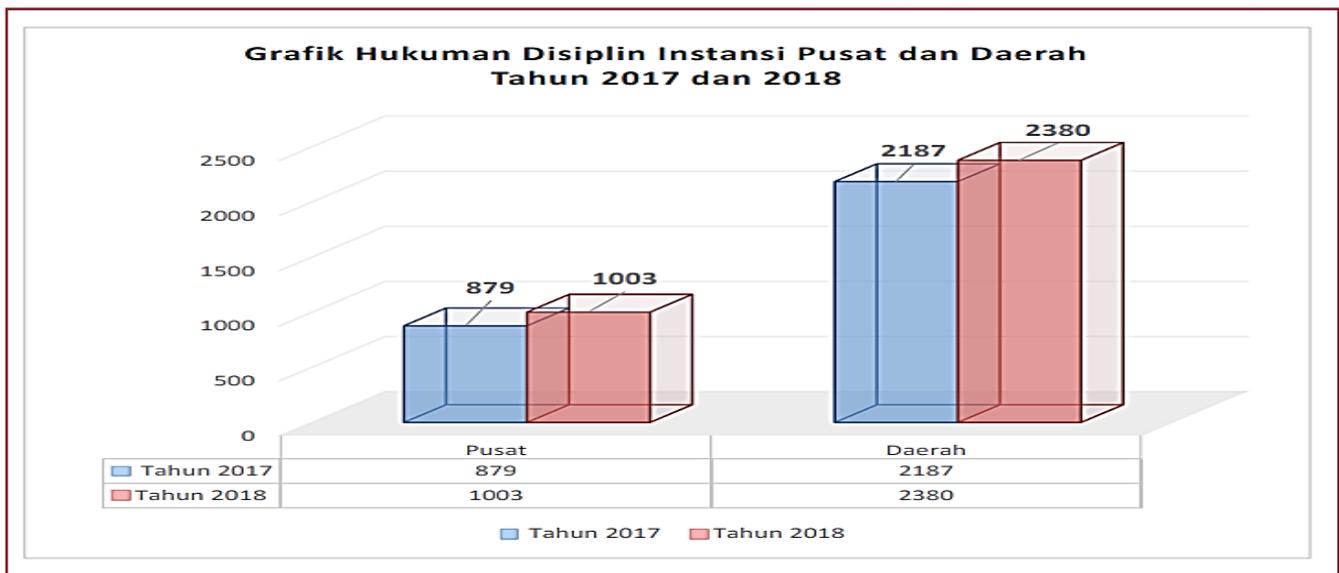
Permasalahan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sampai saat ini masih terus terjadi di beberapa instansi pemerintahan menjadi tugas dan evaluasi yang harus diselesaikan. Pelanggaran kedisiplinan yang masih relatif tinggi dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun yang pastinya berdampak pada kualitas layanan Pegawai Negeri Sipil kepada masyarakat yang secara nyata melanggar tugas dan Pegawai Negeri Sipil itu sendiri,

Penulis	: Megasari Inada Tantiana Windy Nindya Putri
Penanggungjawab	: Joko Subakti
Redaktur	: Ajib Rakhmawanto
Editor	: Haryanah Katherin
Design Grafis	: Ritauli Renyati
Sekretariat	: Ilfa Haryani
Alamat	: Jl. Mayor Jenderal Sutoyo No.12 Cililitan - Jakarta Timur
Telp	: 021-80887011
e-mail	: pengkajianpenelitianbkn@gmail.com

Menurut Haryanti (2019), memaparkan bahwa berdasarkan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) Badan Kepegawaian Negara (BKN), laporan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masuk ke BKN berdasarkan data pada SAPK BKN Tahun 2017 sebanyak 3.066 pegawai, dengan rincian; Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2017 berjumlah 879 pegawai, sedangkan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi 25 Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2017 berjumlah 2.187 pegawai.

masih rendah, hal ini mencerminkan bahwa perlu adanya transformasi kinerja untuk dapat meningkatkan kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara agar kembali pada tugas dan fungsinya yaitu melayani masyarakat sebagaimana mestinya.

Tingkat disiplin yang tinggi merupakan cerminan tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Aparatur



Berdasarkan laporan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masuk pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada data di SAPK BKN Tahun 2018 sebanyak 3.383 pegawai, dengan rincian; Instansi Pusat yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2018 berjumlah 1.003 pegawai, sedangkan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Daerah yang dijatuhi hukuman disiplin Tahun 2018 berjumlah 2.380 pegawai.

Jika dibandingkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Instansi Pusat yang mendapat hukuman disiplin pada tahun 2017 dengan Pegawai Negeri Sipil yang mendapat hukuman disiplin pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 14.10%, sedangkan Pegawai Negeri Sipil Instansi Daerah yang mendapat hukuman disiplin pada tahun 2017 dan tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 8.82%, dengan berdasarkan data-data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di beberapa instansi pemerintahan

Sipil Negara sebab menyangkut pemberian pelayanan publik.

Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Surat Edaran No. 20 Tahun 2021 tentang Implementasi *Core Values* Dan *Employee Branding* Aparatur Sipil Negara yaitu “BerAKHLAK” yang dijabarkan sebagai berikut:

- Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
- Akuntabel, yaitu bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan;
- Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
- Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
- Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara;

- Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
- Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Dikeluarkannya surat edaran terkait *core values* BerAKHLAK dilatarbelakangi oleh adanya penerjemahan yang berbeda-beda terhadap nilai-nilai serta kode etik dan perilaku Aparatur Sipil Negara yang tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, perlu ditetapkan satu *core values* atau budaya kerja Aparatur Sipil Negara untuk mendasari nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara ke dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara, serta upaya transformasi Aparatur Sipil Negara itu sendiri untuk menjadi lebih baik dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Sejak dikeluarkannya Surat Edaran No. 20 Tahun 2021 tersebut apakah seluruh Aparatur Sipil Negara sudah mengetahui dan menanamkan budaya kerja BerAKHLAK dalam proses kerjanya setiap hari, dengan masih adanya pelanggaran disiplin serta stigma dalam masyarakat akan kinerja Aparatur Sipil Negara hingga saat ini mencerminkan bahwa *core value* atau budaya kerja BerAKHLAK belum tertanam baik pada setiap individu Aparatur Sipil Negara.

Menginternalisasi atau menerapkan budaya kerja baru kepada seluruh pegawai sebagai nilai dan norma yang harus diterapkan dalam diri setiap individu dalam suatu instansi tidaklah mudah, terlebih lagi jika rasa memiliki dan rasa tanggungjawab bahwa dirinya adalah seseorang yang berpengaruh dalam organisasi cenderung rendah, dalam hal ini rasa memiliki sebagai bagian dalam organisasi berperan penting dalam mendukung seorang individu untuk dapat mengamalkan nilai dan normal organisasi tersebut. Dalam hal ini Instansi khususnya Biro Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam upaya internalisasi budaya BerAKHLAK dapat ditanamkan kedalam diri setiap insan Aparatur Sipil Negara di seluruh Indonesia.

PENDEKATAN SENSE OF BELONGING

Menurut Hagerty & Patusky, dalam Zulfikar (2019), mendefinisikan *sense of belonging* (rasa memiliki) sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam sistem atau lingkungan sehingga individu merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan, yang diharapkan dengan perasaan memiliki (*sense of belonging*) itu maka setiap individu dengan *sense of belonging* yang telah melekat pada diri mereka masing-masing sepenuhnya bisa mencintai, menjaga, dan peduli dengan sesuatu tersebut. Dalam teori hierarki kebutuhan yang ditulis oleh Abraham Maslow.



rasa memiliki adalah salah satu kebutuhan yang memotivasi perilaku manusia. *Love and Sense of belonging* merupakan kebutuhan yang berada pada piramida kebutuhan sosial Maslow.

Tingkat ketiga adalah **kebutuhan sosial dan kasih sayang**. Saat kebutuhan dasar telah cukup terpenuhi, manusia cenderung untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Rasa ingin untuk bersosialisasi dan berkomunikasi dengan orang lain merupakan **kebutuhan psikologi** seperti afiliasi, koneksi, intimasi, kasih sayang antar teman dan keluarga yang bisa menjadi acuan dan motivasi untuk seseorang dapat semangat dalam pekerjaan karena mereka merasa dikasihi dan dianggap 'ada' dalam lingkup sosial tersebut.

Perlu adanya pengadaan atau pengembangan program, kegiatan, maupun upaya untuk mendukung internalisasi budaya organisasi yang baru khususnya dalam proses menumbuhkan *sense of belonging* itu sendiri. Untuk mendukung upaya menumbuhkan *sense of belonging* dalam setiap insan Aparatur Sipil Negara

dapat dilakukan Biro SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada pada setiap instansi pemerintahan sebagai unit kerja yang memiliki salah satu tugas pembinaan dan pengembangan pegawai. Usaha yang dapat diterapkan adalah melalui pengubahan tingkah laku, memberikan stimulus berupa program-program seperti program pelatihan dan *awareness* tentang pentingnya budaya kerja atau *core values* organisasi, *employees gathering* atau kegiatan yang menitik beratkan pada pemberian hak pegawai untuk ikut berperan dalam menyumbangkan ide dan gagasannya dalam organisasi untuk dapat memanipulasi tingkah laku sehingga tingkah laku dapat diubah dan dikontrol oleh instansi pemerintahan dan dapat menjadi habit atau kebiasaan bagi para pegawai. Budaya kerja BerAKHLAK sendiri bisa dikatakan sebagai budaya kerja *Role Culture* (budaya peran) merupakan budaya di mana setiap karyawan didelegasikan peran dan tanggung jawab sesuai dengan spesialisasi, kualifikasi pendidikan, dan minatnya untuk mengeluarkan yang terbaik dari dirinya. Yang dapat diartikan bahwa *sense of belonging* benar-benar berperan penting dalam penanaman budaya kerja jenis ini. Sesuai dengan hierarki teori Maslow jika seseorang individu telah merasa berperan penting dalam sebuah organisasi, dan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi akan organisasi tersebut, maka seseorang akan lebih termotivasi untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam organisasi.

PENUTUP

Dengan adanya budaya kerja serta *employer branding* Aparatur Sipil Negara 'BerAKHLAK' untuk seluruh Aparatur Sipil Negara di Indonesia, diharapkan budaya kerja tersebut tidak hanya menjadi slogan serta *employer branding* semata namun menjadi pondasi yang kuat dalam mengubah cara kerja serta nilai dan norma yang berlaku bagi seluruh Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya. Dalam upaya internalisasi serta implementasi budaya kerja baru di setiap instansi, tentunya perlu ditunjang dan didukung dengan upaya-upaya peningkatan motivasi pegawai khususnya menumbuhkan rasa *sense of belonging* guna menerapkan budaya kerja sebagai nilai dan norma seluruh Aparatur Sipil Negara.

REKOMENDASI

Dalam menerapkan budaya kerja "BerAKHLAK" dengan pendekatan *sense of belonging* dalam menunjang budaya kerja Aparatur Sipil Negara, Biro Sumber Daya Manusia atau Biro SDM serta Biro Humas instansi pemerintahan perlu berkoordinasi membuat indikator keberhasilan dalam setiap kegiatan internalisasi budaya organisasi yang telah dilaksanakan, hal ini penting untuk mengetahui apakah budaya kerja telah terimplementasi dengan baik.

Pimpinan dapat berperan sebagai mentor atau *change leader* untuk memberikan dukungan kepada setiap pegawai Aparatur Sipil Negara dalam menerapkan Budaya BerAKHLAK dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan menanamkan *sense of belonging* dalam proses kerja.

Diperlukan adanya evaluasi setiap tahun terhadap perkembangan penerapan Budaya Kerja Organisasi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN).

Mengembangkan program-program atau kegiatan yang dapat memicu *sense of belonging* setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryanti, Arfinani. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Makalah
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Muhaeminah, M. (2016). Game Therapy Untuk Meningkatkan Sense Of Belonging Anak Panti Asuhan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(1), 32-53.
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Zulfikar Ali Abdul Aziz Attamimi .(2019) Hubungan Antara *Sense Of Belonging* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap

