

**BUDAYA KERJA PERANGKAT KAMPUNG TUALANG DALAM
MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR PENGHULU
KAMPUNG TUALANG TAHUN 2023**

Oleh : Sekar Arumningtias

Pembimbing : Dr. Wazni S.IP, M. Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 2893

Telp/Fax. 076163277

Abstract

The phenomenon of the work culture of the Tualang Village apparatus at the Tualang Village Headman's Office has not been fully implemented. The current work culture still faces various obstacles, especially in the field of government. These obstacles hinder the formation of a disciplined, professional, and service-oriented work culture. As a result, the work culture of the apparatus is not optimal and services to the community are less than optimal. This condition shows that work culture is one of the main factors influencing public services. Therefore, the formation of a good work culture is very important in the work environment, because the community places great hopes and trust in the government in providing public services.

This study aims to determine the work culture and factors that influence the work culture in improving public services at the Tualang Village Headman's Office using the work culture theory according to Taliziduhu Ndraha. The research method used is a descriptive qualitative method. The type of research data is primary data obtained from interviews with research informants and secondary data obtained from documents related to the research topic. Data collection techniques through interviews and documentation.

The results of the study indicate that the work culture of village officials seen from the habit of carrying out main tasks and functions and discipline is not yet effective because there are still differences between the behavior of village officials in carrying out their responsibilities. Regulations that are not yet consistent and sanctions are still found so that discipline and professionalism have not been optimally formed. Cultural values and organizational values in Tualang Village support each other in creating an ethical, productive, and sustainable government by maintaining a balance between tradition and modernity. Several factors that influence the less than optimal work culture of Tualang Village officials include discipline factors, education and training factors and facilities and infrastructure factors.

Keywords: *Work culture, Village apparatus, and Public services.*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan pemerintahan desa yang telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis. Untuk mewujudkan hal tersebut, perangkat desa diharapkan membangun dan menerapkan budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan, keterbukaan, dan fokus pada pelayanan kepada masyarakat. Hal ini penting untuk mengedepankan etos kerja yang tinggi, yaitu semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap tugas serta tanggung jawab mereka. Sinergi antara etos kerja dan budaya kerja ini akan memperkuat kualitas pelayanan publik, meningkatkan kepuasan masyarakat, dan menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan (Faizah *et al.*, 2020).

Etos kerja orang Melayu adalah sesuatu yang mencerminkan watak, kepribadian orang Melayu, melalui etos kerja yang tinggi orang Melayu, maka dia akan mampu keluar dari keterpurukannya. Karena dengan etos kerja yang tinggi dari orang Melayu

maka bisa merubah keadaan yang semakin hari bukan semakin mudah, tetapi semakin hari tantangan yang dihadapi orang Melayu semakin kompleks. Orang Melayu hanya akan mampu bersaing dan tampil percaya diri dalam menghadapi tantangan zaman jika memiliki daya saing dan keterampilan yang tinggi. Dengan etos kerja yang kuat, maka orang Melayu pada akhirnya bisa disandingkan, dibandingkan, dan ditandingkan dengan siapa pun, di mana pun dengan apapun (Mulyadi H, 2021).

Kantor Penghulu Kampung Tualang terletak di Kabupaten Siak, Provinsi Riau, di mana budaya Melayu tidak lepas dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Nilai-nilai budaya tersebut harus tercermin dalam tata kelola pemerintahan di Kantor Penghulu Kampung Tualang. Sikap santun dalam berbicara, mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta semangat gotong royong menjadi bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya Melayu ke dalam sistem kerja, Dengan struktur perangkat kampung yang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing, pemerintahan

Kampung Tualang terus berupaya menjalankan roda pemerintahan. Setiap perangkat diharapkan dapat bekerja sesuai peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung pelayanan publik yang lebih baik. Upaya ini juga diarahkan untuk mewujudkan

pembangunan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan nyata masyarakat, agar tercipta keseimbangan antara pelayanan dan kemajuan kampung secara menyeluruh. Namun ada masalah-masalah yang dihadapi yaitu :

Tabel 1. 1 Masalah Dari Sketsa Kampung (Berdasarkan PKD 2021)

Bidang Pemerintahan	
	Terbatasnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan pemerintahan
	Pelaku-pelaku pembangunan belum paham akan tugas dan fungsi
	Pelayanan masyarakat masih belum optimal
	Regulasi kampung belum dibuat dan terdokumentasi dengan baik
	Administrasi kampung yang belum dimanfaatkan secara optimal
	Insentif yang diterima oleh aparatur kampung dan kelembagaan kampung lainnya belum memadai
	Kurangnya perhatian pemerintah dalam hal pembinaan kepada pemerintah kampung

Sumber : *RPJM Kampung Tualang Tahun 2022-2027*

Untuk menuju pelayanan yang baik dapat dilihat melalui Peraturan Daerah Kabupaten Siak No. 13 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik menjelaskan bahwa standar pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman

penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.

Tabel 1. 2 Alur Permohonan Surat Menyurat di Kantor Penghulu Kampung Tualang Tahun 2023

Pemohon	Ketua RT	Kantor Desa
Pemohon meminta surat pengantar kepada ketua RT setempat dengan membawa KTP dan KK	Mengisi blangko surat pengantar sesuai dengan keperluan pemohon dan mencatat dalam buku register (penomoran) lalu di tandatangani dan distempel/cap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemohon menunjukkan surat pengantar beserta KK dan KTP kepada petugas. 2. Petugas membuat surat yang di perlukan pemohon lalu register 3. Surat yang sudah dibuat akan ditanda tangan oleh Penghulu Kampung Tualang setelah diverifikasi oleh jurtul yang berkompeten.

Sumber : *Kantor Penghulu Kampung Tualang, 2024*

Berdasarkan wawancara awal dengan masyarakat kampung Tualang terkadang masih mengalami kebingungan saat mengurus surat-menysurat dan tidak jarang berkas yang mereka bawa ternyata belum lengkap sesuai ketentuan yang diperlukan. Kondisi ini menyebabkan warga harus bolak-balik untuk melengkapi berkas yang tentu saja memakan waktu dan tenaga. Padahal, dari wawancara dengan perangkat kampung bagian staff pelayanan sebenarnya telah menyediakan alur permohonan surat menyurat yang dirancang untuk memberikan petunjuk dan memudahkan masyarakat memahami setiap tahap dalam proses pengajuan. Namun, alur ini tampaknya belum sepenuhnya dipahami oleh masyarakat, sehingga mereka masih mengalami kesulitan

dalam memenuhi persyaratan administratif. Kondisi ini menunjukkan perlunya sosialisasi yang lebih intensif dari pihak kampung, baik melalui papan pengumuman, media sosial, atau pertemuan warga, agar informasi mengenai alur dan persyaratan surat-menysurat bisa tersebar lebih merata.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“BUDAYA KERJA PERANGKAT KAMPUNG TUALANG DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR PENGHULU KAMPUNG TUALANG KECAMATAN TUALANG KABUPATEN SIAK TAHUN 2023”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

- a. Bagaimana budaya kerja perangkat Kampung Tualang dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2023?
- b. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja perangkat Kampung Tualang dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2023?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui budaya kerja perangkat Kampung Tualang dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi budaya kerja perangkat Kampung Tualang dalam meningkatkan pelayanan publik di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2023.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan tentang budaya kerja dan memperluas pengetahuan tentang pelayanan publik.

- b. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia agar bisa memberikan dampak yang baik.

Bagi masyarakat, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat agar bisa memberikan masukan kepada pemerintah khususnya di pemerintahan Kampung Tualang.

Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana peningkatan kemampuan ilmiah penulis melalui teori-teori yang didapat dalam aspek pemerintahan

D. KERANGKA TEORI

Budaya Kerja

Menurut Triguno dikutip dari (Bakri & Parela, 2022) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah suatu keyakinan yang mendasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan motivasi yang memengaruhi kehidupan suatu

kelompok atau organisasi yang tercermin dalam sikap, kepercayaan, tujuan, pendapat, dan tindakan terkait dengan pekerjaan atau aktivitas bekerja.

Hadari Nawawi dalam (Purnamasari, 2015) budaya kerja adalah pola perilaku yang terus-menerus dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Salah satu contoh budaya kerja negatif di instansi pemerintah yaitu masih banyaknya pegawai yang bermasalah dalam disiplin terutama dalam hal kehadiran ataupun dalam penyelesaian tugas (Mujiburrahman, 2011).

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha dalam (Widodo, 2020) dapat dikategorikan tiga yaitu :

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan merupakan ciri khas yang dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam lingkungan kerja, seperti perilaku yang didasarkan pada pemahaman akan

hak dan kewajiban, kebebasan atau wewenang, serta tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sikap mencerminkan pola perilaku yang sering dilakukan, baik secara sadar maupun tidak sadar. Kebiasaan sulit diubah secara langsung karena sifat yang sudah ada sejak lahir, namun dapat diperbaiki melalui aturan yang tegas dari organisasi.

- a. Tugas Pokok dan Fungsi, kebiasaan seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi merupakan cerminan dari dedikasi dan kedisiplinan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan konsistensi dalam melakukan tugas-tugas tersebut sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku, individu menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama.
- b. Disiplin dapat dipahami sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, baik yang secara resmi tertulis maupun tidak. Kedisiplinan tercermin dalam kebiasaan yang dijalankan seseorang secara konsisten sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

2. Peraturan

Untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam menjalankan tugas pegawai, peraturan diperlukan karena merupakan wujud ketegasan dan hal yang terpenting untuk memastikan disiplin pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku di setiap instansi pemerintahan. Maka diharapkan agar pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- a. Kebijakan atau aturan adalah serangkaian konsep dan prinsip yang mengarahkan rencana dalam pelaksanaan tugas, kepemimpinan, dan tindakan, memberikan pedoman dan dasar bagi pelaksanaan tersebut.
- b. Sanksi merupakan konsekuensi dari pelanggaran terhadap disiplin kerja dan/atau kode etik individu, yang dapat berupa teguran, peringatan tertulis, skorsing, atau pengakhiran hubungan kerja, dengan tujuan mendidik dan memperbaiki perilakunya, serta sebagai langkah terakhir jika pembinaan tidak membuahkan hasil.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penilaian seseorang terhadap hal-hal yang dianggap penting atau kurang penting, baik atau kurang baik, serta benar atau

kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak dan hanya dapat diamati atau dirasakan melalui wahana atau budaya kerja tertentu. Oleh karena itu, nilai dan budaya kerja saling terkait dan harus sejalan, serasi, dan seimbang.

- a. Nilai-nilai budaya dilihat pada cara latar belakang budaya memengaruhi cara seseorang bekerja dalam suatu organisasi sebagai faktor internal yang membentuk budaya kerja.
- b. Nilai-nilai organisasi merujuk pada cara visi dan misi suatu organisasi tercermin dalam pelaksanaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Nilai-nilai organisasi ini merupakan faktor eksternal yang memengaruhi budaya kerja seseorang.

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian yang sebenarnya. Penulis memilih lokasi penelitian di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

2. Jenis Data

Dalam skripsi penelitian ini, terdapat jenis data yang digunakan

dalam penelitian. Jenis data tersebut dibagi 2 (dua) jenis data diantaranya:

a. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh oleh peneliti dari wawancara dan dokumentasi secara langsung yang dilakukan selama penelitian. Data primer didapat dari sumber informan yaitu individu atau perorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data tambahan yang tidak diambil secara langsung di lapangan, melainkan sumber yang diperoleh dari hasil orang lain. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data sekunder dari berbagai media antara lain adalah: Dokumen profil Kampung Tualang, dokumen presensi perangkat Kampung Tualang, prosedur pelayanan publik, buku dan jurnal, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data di penelitian dengan bertujuan untuk memperoleh data disebut dengan teknik mengumpulkan data. Adapun teknik

mengumpulkan data yang digunakan pada saat penelitian :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara bertanya jawab antara penulis dan pihak yang bersedia memberikan informasi selama proses penelitian. Dengan melakukan wawancara ini, penulis akan mencari informasi dan meraih data berdasarkan fakta yang tepat dari narasumber (Sugiyono, 2012).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen guna mendapatkan data yang relevan dengan isu yang sedang dipelajari. Menggunakan studi dokumentasi merupakan cara yang digunakan oleh peneliti kualitatif untuk menggambarkan sudut pandang subjek melalui bahan tertulis atau dokumen yang dibuat langsung oleh orang-orang yang terlibat.

4. Teknik Analisis Data

Teknik untuk menganalisis data kualitatif menurut Miles dalam (Fiantika *et al.*, 2022) terdapat tiga langkah untuk menganalisis data yaitu :

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu kegiatan mengumpulkan data yang diperoleh

dalam bentuk lisan berupa wawancara dan dalam bentuk tulisan berupa catatan penting, dokumen-dokumen serta dokumentasi berupa foto. Menurut Miles dan Huberman dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data penelitian berupa hasil wawancara, observasi serta dokumentasi di lapangan secara obyektif.

b. Reduksi Data

Reduksi data adalah langkah menyederhanakan informasi, merangkumnya, memilih hal-hal pokok, mengklasifikasikan, dan memfokuskan aspek penting dalam suatu tema atau pola yang sama. Proses reduksi data memungkinkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data pada tahap berikutnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Penelitian kualitatif menekankan temuan baru sebagai hasil akhir dari kesimpulan penelitian. Penemuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran dari suatu objek yang sebelumnya belum jelas. Ini sesuai bahwa temuan bisa berupa deskripsi atau gambaran dari suatu objek yang awalnya tidak begitu jelas atau belum terang, tetapi setelah diteliti, menjadi lebih jelas. Ini bisa berupa hubungan

kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori (Sugiyono, 2012).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Budaya Kerja perangkat Kampung Tualang Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Tahun 2023

Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 46 Tahun 2021 Tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau merupakan pedoman penting dalam membentuk budaya kerja yang efektif dan efisien di seluruh instansi pemerintah Provinsi Riau, termasuk di tingkat Kampung Tualang. Penerapan budaya kerja yang baik di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mempercepat proses administrasi pemerintahan. Peraturan ini menekankan pada pentingnya penerapan nilai-nilai disiplin, integritas, profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap kegiatan pemerintah.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 13 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas. Perda ini memberikan landasan hukum yang jelas mengenai standar pelayanan yang harus diberikan oleh instansi pemerintah Kabupaten Siak, termasuk di tingkat pemerintahan desa atau kampung. Dengan adanya pedoman yang jelas dan diterapkan dengan baik, perangkat kampung di Kantor Penghulu Kampung Tualang dapat lebih fokus pada peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat, seperti dalam hal pengurusan administrasi, pemberian informasi, dan penyelesaian masalah dengan efisien.

1) Kebiasaan

Kebiasaan dalam budaya kerja di Kantor Penghulu Kampung Tualang mencerminkan pola perilaku sehari-hari yang dilakukan oleh para perangkat kampung. Kebiasaan ini menjadi cerminan etos kerja yang terbentuk dari nilai-nilai lokal, norma sosial, serta aturan formal yang diterapkan. Misalnya, kebiasaan memulai hari kerja dengan rapat singkat untuk membahas agenda harian menunjukkan komitmen terhadap koordinasi dan komunikasi yang baik. Selain itu, disiplin waktu,

seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat, mencerminkan tanggung jawab profesional. Kebiasaan lainnya adalah memberikan pelayanan yang ramah dan responsif kepada masyarakat dan menunjukkan sikap menghargai kebutuhan warga sebagai prioritas. Dengan terbentuknya kebiasaan-kebiasaan ini, Kantor Penghulu Kampung Tualang menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sekaligus meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

a. Tugas Pokok dan Fungsi

Kebiasaan dilihat dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dijalankan perangkat kampung di Kantor Penghulu Kampung Tualang. Sebelum melaksanakan tugas dan fungsi terlebih dahulu menyusun berbagai agenda sesuai dengan tanggung jawab jabatan masing-masing dan mengevaluasi hasil kerja yang masih kurang baik dari keluhan masyarakat kampung untuk kemudian memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi perangkat desa diatur dengan jelas dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Hal ini juga sama

dengan perangkat kampung di Kantor Penghulu Kampung Tualang. Perangkat kampung terdiri dari penghulu dan perangkat lainnya yang dibentuk untuk membantu menjalankan tugas pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat Kampung Tualang.

Perangkat Kampung Tualang telah menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Mereka berperan aktif dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pelayanan kepada masyarakat, serta pemberdayaan warga kampung. Meskipun demikian, beberapa kendala masih kerap dihadapi dalam pelaksanaan pelayanan di Kantor Kampung Tualang, terutama saat terjadi pengurusan surat-menyurat, seperti keterlambatan dalam proses verifikasi dokumen, kesalahan administrasi, serta kurangnya koordinasi antara instansi terkait yang mengakibatkan terjadinya tumpang tindih atau kebingungannya prosedur yang harus ditempuh oleh masyarakat kampung. Kendala ini perlu diatasi melalui perbaikan sistem administrasi dan peningkatan kinerja perangkat kampung.

b. Disiplin

Pemerintahan kampung Tualang yang mayoritas dihuni oleh masyarakat Melayu, disiplin kerja perangkat kampung seharusnya mencerminkan nilai-nilai luhur etos kerja orang Melayu itu sendiri. Pribahasa dalam nilai-nilai budaya Melayu adalah sebagai ruh, pedoman, dan petunjuk hidup dan kehidupan mereka sehari-hari. Padahal, nilai-nilai yang dipunyai oleh orang dan budaya Melayu dalam konteks etos kerja adalah nilai-nilai yang sangat menghargai waktu, disiplin, keefektivan, kefesienan, ketepatan, kesungguh-sungguhan, etika dan estetika yang sangat luhur dan tinggi. Karena dalam budaya Melayu tidak boleh ada yang dibuat melenceng dan menyalahi dari pedoman dan aturan nilai-nilai budaya dan nilai-nilai agama Islam (Mulyadi H, 2021).

Sama halnya dengan kedisiplinan perangkat Kampung Tualang, etos kerja yang tinggi juga harus tercermin dalam tanggung jawab dan konsistensi mereka dalam menjalankan tugas. Disiplin waktu, keseriusan dalam bekerja, serta komitmen terhadap pelayanan masyarakat adalah bagian dari nilai-nilai kerja yang tidak bisa diabaikan. Dalam konteks ini, budaya malu juga

memegang peranan penting. Budaya malu yang dimaksud bukanlah rasa malu yang menghambat, tetapi rasa malu yang menjadi kontrol sosial dan etika pribadi untuk tidak melakukan hal-hal yang memalukan, seperti lalai dalam tugas, bersikap acuh, atau menyalahgunakan jabatan.

Jika budaya malu ini tertanam kuat dalam diri setiap perangkat kampung, maka secara otomatis mereka

akan terdorong untuk bekerja dengan lebih jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Malu jika datang terlambat, malu jika tidak menyelesaikan tugas, dan malu jika tidak memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat. Budaya ini menjadi pondasi moral yang akan memperkuat etos kerja dan membentuk tata kelola pemerintahan kampung yang berintegritas dan dipercaya oleh warganya.

Gambar Tulisan Motivasi Terkait 8 Disiplin Budaya Malu di Kantor Penghulu Kampung Tualang



Sumber : *Dokumen Pribadi, 2024*

Gambar di atas menampilkan spanduk yang memuat "8 Disiplin Budaya Malu" sebagai bentuk konkret penerapan kedisiplinan dalam lingkungan kerja, khususnya bagi aparatur pemerintahan di Kabupaten Siak. Hal ini selaras dengan semangat

etos kerja orang Melayu yang mengedepankan harga diri, tanggung jawab, dan kehormatan dalam bekerja. Budaya malu bukanlah bentuk tekanan, tetapi dorongan etis agar perangkat kampung, seperti di Kampung Tualang, mampu menjaga integritas, memberikan

pelayanan terbaik, dan menciptakan pemerintahan yang bersih dan terpercaya.

2) Peraturan

Salah satu kewajiban utama dalam upaya meningkatkan budaya kerja perangkat Kampung Tualang adalah memastikan bahwa setiap individu mematuhi peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap peraturan ini tidak hanya menunjukkan kedisiplinan tetapi juga menciptakan dasar yang kuat bagi terciptanya tata kelola yang baik di tingkat kampung. Dengan mematuhi regulasi yang ada, perangkat kampung akan lebih mudah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara profesional, serta menghindari potensi penyimpangan yang bisa merugikan masyarakat. Selain itu, kepatuhan terhadap undang-undang juga menjadi landasan untuk membangun kepercayaan publik, memperkuat hubungan antara pemerintah kampung dan masyarakatnya, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

a. Kebijakan atau Peraturan

Kantor Penghulu Kampung Tualang berperan penting dalam mengimplementasikan Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagai dasar hukum yang mengatur tata kelola pemerintahan kampung. Dengan adanya Undang-Undang Desa yang memberikan landasan hukum yang jelas mengenai kewenangan dan tanggung jawab pemerintahan dan berupaya menerapkan nilai-nilai dalam setiap kegiatan administrasi dan pelayanan masyarakat. Dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa, Peraturan Desa ditetapkan oleh Kepala Desa setelah dibahas dan disepakati bersama Badan Permusyawaratan Desa merupakan kerangka hukum dan kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan Pembangunan Desa. Penetapan Peraturan Desa merupakan penjabaran atas berbagai kewenangan yang dimiliki Desa mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Sama halnya dengan peraturan yang diterapkan di Kantor Penghulu Kampung Tualang pada tahun 2023, proses penyusunan regulasi di tingkat kampung tersebut juga mengikuti prinsip-prinsip legal formal yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penghulu bersama Badan Permusyawaratan Kampung Tualang (BAPEKAM)

menjalankan fungsi legislasi secara kolektif dengan mengedepankan asas musyawarah, transparansi, serta partisipasi aktif dari masyarakat kampung. Setiap rancangan peraturan kampung dibahas secara seksama melalui forum-forum konsultasi publik guna memastikan bahwa kebijakan yang disusun benar-benar menjawab kebutuhan dan aspirasi warga. Dengan demikian, peraturan yang dihasilkan tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga memiliki legitimasi sosial yang kuat sebagai landasan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berkelanjutan di tingkat kampung.

Apabila terjadi pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan kampung yang telah ditetapkan, BAPEKAM berkewajiban mengingatkan dan menindaklanjuti pelanggaran dimaksud sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. Itulah salah satu fungsi pengawasan yang dimiliki oleh BAPEKAM Tualang. Selain Badan Permusyawaratan Kampung, masyarakat kampung juga mempunyai hak untuk melakukan pengawasan dan evaluasi secara partisipatif terhadap pelaksanaan peraturan kampung.

b. Sanksi

Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 13 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik, menegaskan bahwa penyelenggaraan pelayanan publik harus dilakukan berdasarkan prinsip kepastian waktu, kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan. Namun, kenyataannya di lapangan sering terjadi hal yang bertolak belakang dengan peraturan tersebut. Hal serupa terjadi di Kantor Penghulu Kampung Tualang, mengingat kedisiplinan sangat penting dan tugas perangkat kampung di kantor sangat krusial dalam melayani masyarakat di tingkat dasar. Kedisiplinan perangkat kampung mencakup kehadiran tepat waktu, kelancaran proses administrasi pelayanan publik, serta kejujuran dalam melaksanakan tugas. Misalnya, perangkat yang terlambat datang tanpa alasan yang sah atau tidak menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan dapat dikenakan sanksi administratif mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga pemberhentian jika pelanggaran bersifat berat dan berulang.

Penerapan sanksi disiplin yang tegas dapat meningkatkan kesadaran perangkat Kampung Tualang akan pentingnya kedisiplinan dan tanggung

jawab. Dengan adanya konsekuensi yang jelas, perangkat kampung akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan bekerja dengan baik. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, profesional, dan terorganisir dengan baik.

3) Nilai-Nilai

Nilai-nilai budaya dan nilai-nilai organisasi sering kali saling terkait, meskipun keduanya memiliki konteks yang berbeda. Nilai-nilai budaya merujuk pada keyakinan, norma, dan prinsip yang membentuk pola pikir, perilaku, dan interaksi sosial anggotanya. Nilai-nilai ini dapat mencakup penghargaan terhadap keluarga, kerjasama, etika kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan nilai-nilai organisasi adalah prinsip atau standar yang diterapkan di dalam suatu organisasi untuk membimbing tindakan dan keputusan anggotanya dalam mencapai visi misi bersama.

a. Nilai-Nilai Budaya

Nilai-nilai budaya yang tercermin di Kantor Penghulu Kampung Tualang Kabupaten Siak, tidak terlepas dari akar budaya Melayu yang kuat mengakar dalam kehidupan masyarakat setempat. Nilai-nilai tersebut tidak

hanya membentuk identitas sosial masyarakat, tetapi juga menjadi pedoman moral dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perangkat kampung. Budaya Melayu dikenal menjunjung tinggi adat, tata krama, dan prinsip-prinsip kehidupan yang harmonis, yang tercermin secara nyata dalam perilaku dan sistem kerja perangkat kampung. Tradisi dan adat istiadat yang menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat Kampung Tualang tetap terjaga, sekaligus mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Dengan demikian, keseimbangan antara prinsip-prinsip modern dan nilai-nilai tradisional terpelihara, sehingga keduanya saling memperkuat dalam mencapai kemajuan bersama

Nilai-nilai tersebut menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi perangkat Kampung Tualang dalam melayani masyarakat. Hal ini menciptakan budaya kerja yang tertib, terstruktur, dan penuh rasa hormat terhadap sesama masyarakat kampung. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai sistem kekerabatan Melayu ke dalam budaya kerja bukan hanya memperkuat identitas lokal, tetapi juga mendorong terwujudnya

pemerintahan kampung yang beretika, komunikatif, dan berorientasi pada kebersamaan serta pelayanan yang tulus.

b. Nilai-Nilai Organisasi

Nilai-nilai budaya kerja di Kantor Penghulu Kampung Tualang, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 24 yang menjelaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan asas:

- a. Kepastian hukum
- b. Tertib penyelenggaraan pemerintahan
- c. Tertib kepentingan umum
- d. Keterbukaan
- e. Proporsionalitas
- f. Profesionalitas
- g. Akuntabilitas
- h. Efektivitas dan efisien
- i. Kearifan lokal

- j. Keberagaman dan
- k. Partisipatif

Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 46 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau menetapkan nilai-nilai TUAH PRIORITAS sebagai pedoman dalam menciptakan budaya kerja yang unggul, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Meskipun perangkat kampung bukan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), nilai-nilai ini tetap dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini mencerminkan komitmen perangkat kampung untuk berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pembangunan daerah dan memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan prinsip-prinsip yang tertuang dalam kebijakan tersebut.

Tabel 1.3 Budaya Kerja Dan Penjabaran Perilaku ASN Pemerintahan Di Provinsi Riau

TUAH PRIORITAS		
No.	Nilai	Definisi
1.	Terdepan	Memiliki motivasi/semangat kerja yang tinggi, pantang, menyerah, memiliki pandangan jauh ke depan dan berpikiran maju.
2.	Unggul	Memiliki budaya kompetitif, berkinerja tinggi, kerja keras.
3.	Harmonis	Memelihara martabat diri, harmoni kerja dengan teman sejawat, hormat kepada pimpinan, memelihara citra organisasi.
4.	Professional	Bekerja dengan kualifikasi teknis, standar profesi dan prosedur yang ditetapkan Melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik Mencerminkan kompetensi dan keahlian. Pegawai yang profesional harus dapat mengemban amanah dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal.
6.	Religious	Berakhlak mulia, Berpikir positif, bijaksana, jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar sesuai dengan etika dan norma yang berlaku Melaksanakan ajaran agama dan kepercayaan yang dianut, menghargai perbedaan agama, menjunjung tinggi sikap toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama dan kepercayaan lain, hidup rukun dan damai dengan pemeluk agama lain. Implementasi nilai karakter religious ini ditunjukkan dalam sikap cinta damai, toleransi, menghargai perbedaan agama dan kepercayaan, teguh pendirian, percaya diri, kerja sama antar pemeluk agama dan kepercayaan, perundungan dan kekerasan, persahabatan, ketulusan, tidak memaksakan kehendak mencintai lingkungan, melindungi yang kecil dan tersisih.
7.	Integritas	Bertindak dengan konsisten yang dilandasi dengan norma dan kode etik profesi. Bekerja dengan penuh tanggung jawab dan transparan

Sumber : *Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 46 Tahun 2021*

Ketika nilai-nilai budaya dan nilai-nilai organisasi selaras, tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana perangkat kampung merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kedua nilai ini dapat menyebabkan konflik, kebingungan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk secara aktif mengelola dan mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut agar tercipta budaya kerja yang positif yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Perangkat Kampung

Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Penghulu Kampung Tualang

1) Faktor Kedisiplinan

Kedisiplinan perangkat Kampung Tualang merupakan elemen krusial dalam budaya kerja yang baik. Dengan membangun budaya kerja yang positif dan mendukung yang dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan perangkat kampung yang berdampak positif pada kinerja. Upaya untuk memperkuat kedisiplinan harus melibatkan penghulu dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi dan menghargai kontribusi setiap individu. Namun, sikap disiplin belum sepenuhnya diterapkan secara

konsisten di Kantor Penghulu Kampung Tualang. Untuk mengatasi masalah disiplin ini dapat diterapkan sanksi bagi perangkat Kampung Tualang yang melanggar aturan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pemimpin juga bisa memberikan penghargaan bagi para perangkatnya yang menunjukkan kinerja baik sebagai motivasi untuk terus bekerja dengan disiplin. Dengan adanya pemberian penghargaan ini juga dapat mendorong yang belum disiplin agar termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya.

2) Faktor Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan bagi perangkat Kampung Tualang merupakan langkah penting yang sejalan dengan regulasi yang telah ditetapkan pemerintah. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pasal 26 ayat (4) huruf (i) menyebutkan bahwa Kepala Desa wajib meningkatkan kapasitas perangkat desa dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa juga menekankan pentingnya alokasi dana untuk pengembangan kapasitas perangkat desa. Hal ini dimaksudkan agar

perangkat Kampung Tualang juga memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan fungsi-fungsinya sebagai pelayan masyarakat, khususnya dalam aspek administrasi dan pengelolaan program-program pembangunan kampung. Dengan pelatihan yang sesuai regulasi ini, diharapkan perangkat kampung dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat, serta mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan desa yang baik.

3) Faktor Sarana dan Prasarana

Faktor sarana dan prasarana merupakan elemen penting dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif dan efisien di tingkat kampung. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 13 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pasal 17, yang menyatakan bahwa penyelenggara pelayanan publik berkewajiban melakukan evaluasi kinerja secara berkala serta meningkatkan kapasitas pelaksana dan kelengkapan sarana dan prasarana. Selain itu, secara nasional, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik juga menegaskan pentingnya standar pelayanan yang

didukung oleh fasilitas yang memadai sebagai bentuk pemenuhan hak masyarakat. Oleh karena itu, pemenuhan sarana dan prasarana bukan hanya kebutuhan teknis, melainkan kewajiban hukum untuk menunjang peningkatan kualitas pelayanan dan pembentukan budaya kerja yang profesional.

G. KESIMPULAN

a. Budaya kerja perangkat kampung di Kantor Penghulu Kampung Tualang berdasarkan ketiga indikator. Pertama, dari segi kebiasaan budaya kerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta kedisiplinan disimpulkan bahwa perangkat Kampung Tualang sudah menjalankan tupoksinya sesuai dengan jabatan masing-masing namun terdapat perbedaan antar perilaku perangkat kampung yang menjadi salah satu kurang optimalnya budaya kerja. Kedua, peraturan terkait budaya kerja, termasuk penerapan peraturan atau kebijakan dan sanksi, juga belum diterapkan secara tegas. Masih terdapat beberapa perangkat kampung yang mendapatkan hukuman pelanggaran disiplin. Ketiga, nilai-nilai budaya dan nilai organisasi di Kampung Tualang saling mendukung menciptakan

pemerintahan yang beretika, produktif, dan berkelanjutan dengan menjaga keseimbangan antara tradisi dan modernitas.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja perangkat Kampung Tualang di Kantor Penghulu Kampung Tualang meliputi faktor kedisiplinan, faktor Pendidikan dan pelatihan dan faktor sarana dan prasarana. Pertama, faktor kedisiplinan menjadi hal yang sangat penting, di mana kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan mendukung kelancaran setiap kegiatan di kantor penghulu. Kedua, faktor pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang signifikan, karena peningkatan pengetahuan dan keterampilan perangkat melalui pendidikan dan pelatihan dapat memperkuat kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Ketiga, faktor sarana dan prasarana juga tidak kalah penting, karena di Kantor Penghulu Kampung Tualang belum memiliki sarana yang mendukung untuk memperbaiki budaya kerja. Padahal jika adanya fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja yang tepat dan akses yang mudah, perangkat kantor dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini saling

mendukung untuk menciptakan budaya kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan yang terbaik bagi masyarakat Kampung Tualang.

c.

H. SARAN

1. Diharapkan pemerintah Kampung Tualang mengedepankan kedisiplinan perangkat Kampung perlu ditingkatkan lagi melalui penerapan aturan yang tegas dan konsisten dan meningkatkan sistem presensi berbasis sidik jari guna meminimalkan potensi manipulasi data dan mendorong kedisiplinan dalam aktivitas sehari-hari.
2. Diharapkan pemerintah Kampung Tualang mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan perangkat kampung sesuai dengan kebutuhan pelayanan di kantor.
3. Diharapkan pemerintah Kampung Tualang menerapkan teknologi informasi dalam proses pelayanan publik, seperti penerapan sistem administrasi berbasis digital untuk mempercepat waktu pelayanan.
4. Diharapkan Penghulu Kampung Tualang bisa melakukan pengawasan internal dan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi budaya kerja perangkat kampung.

5. Diharapkan Badan Permusyawaratan Kampung (BAPEKAM) Tualang lebih mengawasi budaya kerja perangkat kampung dan mendorong inovasi baru untuk pelayanan yang lebih efisien.

I. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Mulyadi, H. (2021). Islam dan Tamadun Melayu. Identitas Puncak Keangungan Tamadun Melayu. Bengkalis: Dotplus Publisher.

Mulyadi, H. (2021). Islam dan Tamadun Melayu. Sejarah Orang Melayu dan Persentuhan Islam dengan Tamadun Melayu. Bengkalis: Dotplus Publisher.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Widodo, I. H. D. S. (2020). Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah. Jakarta. Cipta Media Nusantara (CMN).

Jurnal

Bakri, I. R., & Parella, E. (2022). Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 1(4), 563-570.

- Faizah, Indah Nur, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat, and Ali Mustofa. 2020. "Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 2(1): 1–16.
doi:10.15642/japi.2020.2.1.1-16.
- Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S. R. I., Honesti, L., Wahyuni, S. R. I., Mouw, E., & Ambarwati, K. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin (Issue March)*. Surabaya: PT. Pustaka Pelajar.
- Mujiburrahman, M. (2011). Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1(2), 160-169.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8).
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
- Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Riau Nomor 46 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
- Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik