

Representasi Budaya Kerja (*Corporate Culture*) Pasca-pandemi Covid-19 Pada Pegawai di Lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Erni Zuliana

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: ernizuliana@radenintan.ac.id

Abstract

Work culture refers to a set of deeply internalized attitudes, feelings, and psychological frameworks possessed by members of an organization. Culture encompasses mental behaviors and habits that have become ingrained in individual activities and the performance outcomes of these individuals. Based on the results of data analysis regarding the representation of work culture (corporate culture) post-COVID-19 pandemic in the Graduate School environment of Raden Intan State Islamic University Lampung, five work cultures were implemented, which include: (1) Integrity, (2) Professionalism, (3) Innovation, (4) Responsibility, and (5) Exemplary Behavior. Meanwhile, the results of monitoring and evaluating the work culture post-COVID-19 pandemic for employees in the Graduate School environment of UIN Raden Intan Lampung are; (1) Organization of Administrative Affairs, (2) Organization of the human resource management system (HR) which includes; (a) Employee needs planning, (b) Competency-based employee development, (c) Individual performance determination, (d) Enforcement of discipline/code of ethics for employees. (3) Strengthening performance accountability, (4) Improving the quality of public services, (5) Enhancing the employee information system.

Keywords: Representation, Work Culture, Post-COVID-19 Pandemic

Abstrak

Budaya kerja mempunyai makna seperangkat sikap perasaan serta kerangka psikologi yang terinternalisasi secara mendalam yang dimiliki anggota organisasi. Budaya adalah perilaku mental serta kebiasaan yang telah melekat pada aktivitas individu serta hasil kinerja dari para individu tersebut. Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait dengan representasi budaya kerja (*corporate culture*) pasca pandemi covid-19 di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yaitu dengan menerapkan lima budaya kerja yang meliputi; (1) Integritas, (2) Profesionalitas, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab, dan (5) Keteladanan. Sedangkan hasil monitoring dan evaluasi budaya kerja Pasca Pandemi covid-19 bagi pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yaitu; (1) Penataan Tata Usaha, (2) Penataan system manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi; (a) Perencanaan kebutuhan pegawai, (b) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi, (c) Penetapan kinerja individu, (d) Penegakan disiplin/kode etik bagi pegawai. (3) Penguatan akuntabilitas kinerja, (4) Peningkatan kualitas pelayanan publik, (5) Peningkatan sistem informasi kepegawaian

Keywords: Representasi, Budaya Kerja, Pasca Pandemi Covid-19

Diserahkan: 10 Januari 2024, Disetujui: 27 Januari 2024, Dipublikasikan: 02 Maret 2024

PENDAHULUAN

Pada era pandemi covid-19 yang melanda diseluruh penjuru belahan dunia hal ini berdampak pada berbagai macam sektor baik sosial, perekonomian, kesehatan hingga pendidikan. Banyak perubahan yang terjadi dengan adanya wabah Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). *Coronavirus* ialah penyakit peradangan pada saluran pernafasan yang diakibatkan adanya *severe acute respiratory syndrome virus corona 2 (SARS-CoV-2)*. Penyakit ini merupakan penyakit yang menular gejala yang ditimbulkannya pun beragam dari gejala ringan, sedang hingga gejala berat. Oleh karena itu dengan adanya wabah covid- 19 ini proses pendidikan dan pengajaran yang sebelumnya dilaksanakan secara luring (tatap muka) harus dilaksanakan secara daring (dalam jaringan) atau online, dan diberlakukannya perkuliahan tatap muka secara terbatas (PTMT), begitu juga terkait dengan pelayanan seluruh administrasi diberlakukannya proses pelayanan daring dan luring secara terbatas, sehingga hal ini mengurangi intensitas pertemuan antara mahasiswa dengan para pegawai. Namun dengan adanya wabah ini banyak pula manfaat yang dapat dipetik salah satunya yaitu dengan memesatkan pelaksanaan penerapan pembelajaran Era 4.0. dan pembelajaran Era 5.0.¹ Dengan di berlakukannya new normal yang ada di Indonesia sesuai dengan surat edaran sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2020 tanggal 04 Juni 2020. Maka seluruh civitas akademika perguruan tinggi dituntut untuk adanya komitmen untuk dapat mendukung adanya pencegahan penyebaran covid-19 serta mendukung tatanan hidup baru (New Normal), dengan tetap produktif namun senantiasa mempraktikkan protokol kesehatan di lingkungan kerja dengan mentaati 5M yaitu; (1) Memakai masker yang berstandar, (2) Mencuci tangan dengan air yang mengalir, (3) Menjauhi kerumunan, (4) Membatasi mobilitas dan interaksi, (5) Menjaga jarak dengan orang lain. Tatanan kehidupan baru (new normal) ini menjadi tantangan bagi kita semua dengan tetap produktif di tengah pandemi yang melanda walaupun kurva penyebaran angka covid-19 belum menurun. Berikut data kasus terkonfirmasi covid-19 di provinsi Lampung;²

Adaptasi kebiasaan baru (AKB) memperbolehkan setiap individu menjalankan aktivitas seperti biasa namun dengan tidak meninggalkan disiplin yang ada. Demikian halnya seluruh pegawai di lingkungan UIN Raden Intan Lampung yang menerapkan new normal dengan tetap menjalankan protokol kesehatan secara ketat.³ Oleh sebab itu lewat riset ini penulis ingin mencoba memotret terkait dengan budaya kerja pasca pandemi covid-19 pada seluruh pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

¹ Hasil Observasi Pada Proses Pembelajaran Dan Proses Pelayanan Akademik Bagi Mahasiswa Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Pada Tanggal 08-11 Juni 2020. (n.d.).

² "Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, Update Situasi Covid-19 Provinsi Lampung Periode Data 18 Maret 2021, Hari Rabu Tanggal 07 Maret 2021 Pukul 10.00 WIB. Diakses Di halaman Instagram Dinas Kesehatan Provinsi Lampung." (n.d.).

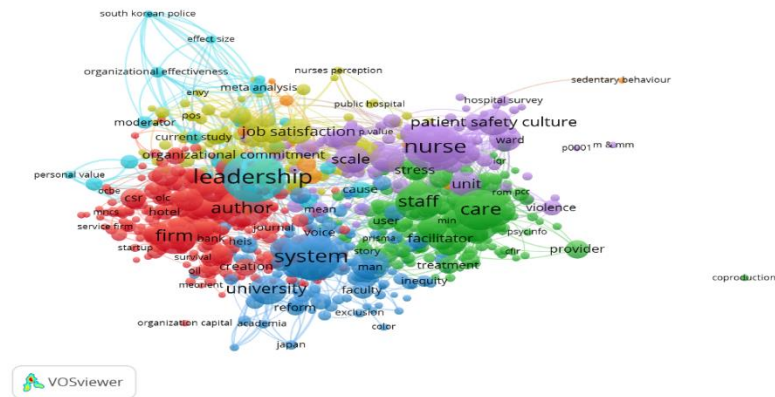
³ "Hasil Observasi Pada Kegiatan Pegawai Di Lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Pada Tanggal 24 Juni 2020," n.d.

Budaya adalah asumsi dasar dan keyakinan diantara para anggota kelompok suatu organisasi.⁴ Pertama, budaya memiliki peranan dalam menentukan batas; dalam artian bahwa budaya membuat ruang pembeda yang jelas antar organisasi dengan lainnya. Kedua, budaya memupuk identitas kepada para anggota organisasi. Ketiga, budaya akan memudahkan munculnya komitmen yang ada pada diri setiap individu komitmen ini yang membuat para individu akan bekerja dengan semangat sesuai dengan tupoksi mereka. Keempat, budaya menumbuhkan hubungan sosial. Jadi, budaya merupakan perekat hubungan sosial membantu para anggotanya untuk mempersatukan persepsi sehingga terjadinya kerjasama antar anggota. Tujuh karakteritis primer dalam budaya organisasi adalah; (1) Orientasi hasil (2) Perhatian terhadap detail (3) Inovasi dan pengambilan risiko (4) Orientasi orang (5) Kemantapan (6) Keagresifan (7) Orientasi tim.⁵

Budaya kerja di lingkunan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung merupakan faktor yang sangat penting bentuk implementasinya yaitu seperti halnya kemampuan Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung selaku manajer dalam menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Budaya kerja yang dibentuk melalui budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja dan produktifitas seluruh pegawai. Ini semua dapat tercermin dalam etos kerja, dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam keikutsertaanya dalam mengembangkan dan memajukan organisasi sesuai dengan visi dan misi dari instansi tersebut sehingga tercapainya goals sesuai dengan yang diharapkan bersama, dengan begitu maka akan terciptanya atmosfer positif yang ada di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Begitu pentingnya budaya organisasi dengan adanya budaya organisasi yang kuat ini akan meningkatkan konsistensi perilaku organisasi tersebut. Formalisasi yang tinggi dalam sebuah organisasi menciptakan kemampuan untuk mewujudkan keteraturan dan konsistensi dalam penerapan budaya kerja. Maka senada dengan hal ini penulis akan mencoba memaparkan terkait dengan data-data publikasi terkait dengan budaya kerja. Berikut merupakan visualisasi data yang penulis olah dengan menggunakan aplikasi VOSviewer;

⁴ Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Grasindo, 2006).h.200.

⁵ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior*, Tenth Edit. (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006).



Gambar 1
Visualisasi Jaringan Jurnal Berdasarkan Total
Link Strength

Melalui visualisasi ini terkait bibliometrik khususnya yang membahas tentang kajian budaya kerja yang penulis ambil dari data scopus dengan mengolah datanya ke dalam aplikasi VOSviewer. ini dapat di ambil benang merah bahwa dapat diamati pada poin-poin dataset yang penulis gunakan untuk analisis ini diunduh dari database Scopus sebanyak 2000 metadata artikel jurnal total link strength 174860. Terkait penelitian yang di kaji selama satu tahun terakhir, hal ini menunjukkan bahwa focus pembahasan pada kajian budaya kerja memang sangat menarik untuk di kaji dan dianalisis. Data ini di dukung dengan adanya peran aktif beberapa Negara dalam publikasi karya ilmiah yang tertera pada gambar berikut ini; Sejalan dengan pemikiran tersebut diatas keberhasilan sebuah instansi ditentukan oleh kesadaran anggota dalam berperan aktif untuk mengembangkan kualitas maupun kuatintan instansi dengan cara memunculkan seluruh potensi mereka, semangat belajar, inovatif dan semangat kerja dengan sesama rekan kerja lain, serta memiliki kinerja yang baik. Budaya kerja yang kuat akan berdampak pada budaya organisasi yang baik, yang demikian itu dapat diartikan bahwa budaya itu telah memiliki pondasi yang kuat sehingga dapat dijiwai serta dapat diaktualisasikan dalam lingkungan kerja.

Contohnya terkait nilai-nilai apa saja yang dapat di implementasikan dalam budaya kerja, falsafah apa yang dianut oleh seluruh pegawai untuk menumbuhkan semangat kerja, bagaimana terkait perilaku setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan bagaimana perilaku pegawai dengan pegawai lainnya sehingga akan adanya orientasi tim, maksudnya yaitu pekerjaan serta tanggung jawab yang ada di lingkungan kerja dilaksanakan berdasarkan kerjasama antar pegawai dan bukan sebaliknya yaitu amanah (dapat percaya) adalah salah satu sifat yang dimiliki oleh Rasulullah SAW yang harus kita teladani, salah satu implementasi dari sifat ini ketika diterapkan dalam sebuah organisasi adalah dengan menciptakannya budaya kerja yang islami sehingga seluruh pegawai maupun karyawan yang ada di lingkungan kerja dapat memiliki sifat amanah. UIN

Raden Intan Lampung merupakan perguruan tinggi yang mempunyai segudang prestasi baik di bidang akademik maupun non akademik salah satu prestasi yang diperoleh ialah; penghargaan UI GreenMetric tahun 2020.⁶ Sepertihalnya yang disampaikan oleh Prof. Dr. Moh. Mukri, M.Ag beliau kepada seluruh pimpinan dan seluruh civitas akademika UIN untuk tidak cepat puas dalam penghargaan itu, dan beliau mengajak kepada seluruh pimpinan dan civitas akademika tetap konsisten dan berkomitmen dalam mewujudkan visi UIN. Dengan segudang prestasi inilah yang akan menjadi acuan bagi lembaga lain untuk dapat mengimplementasikan budaya kerja pasca pandemi covid-19. Dimana seluruh pegawai dituntut untuk tetap produktif dengan tetap menerapkan protokol kesehatan ketika bekerja.

Maka hal ini perlu dilakukan penelitian terkait dengan budaya kerja pasca pandemi covid-19 hal ini bertujuan untuk dapat memotret terkait dengan budaya kerja para pegawai pasca pandemi sehingga dapat memberikan kebermanfaatan kepada pelayanan-pelayanan akademik kepada universitas-universitas lain khususnya yang berada di Provinsi Lampung. Budaya kerja yang ada di lingkungan Pascasarjana UIN ini berfungsi sebagai pengikat para pegawainya, sehingga individu yang terlibat di dalamnya akan terikat sehingga hal ini akan membentuk pribadi yang mempunyai integritas yang tinggi dan ini akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu serta unggul.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan tema “Representasi Budaya Kerja (*Corporate Culture*) Pasca Pandemi Covid-19 Pada Pegawai di Lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung”, menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dan bersifat deskriptif kualitatif. Pada penelitian kualitatif merupakan riset yang merujuk pada filsafat postpositivisme, sehingga penelitian ini berfungsi untuk memotret pada kondisi obyek yang alami. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu dengan menggunakan teknik snowball. Sedangkan pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan fenomenologis dengan mencoba mengintrepretasikan realita yang ada untuk mencari dan menggali jawaban tentang makna dari sebuah fenomena terkait dengan budaya kerja pasca pandemi bagi pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Penelitian ini dilakukan di kampus Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang berlokasi di jalan Z.A. Pagaralam Labuan Ratu Kedaton Bandar Lampung. Sumber data dalam penelitian ini yaitu seluruh pimpinan atau seluruh pejabat Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang meliputi; Direktur Wakil Direktur, Kasubag Tata Usaha, Dosen dan seluruh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung serta pihak-pihak lain yang mendukung dalam penelitian ini. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data berdasarkan tekniknya melalui beberapa cara di antaranya: (a) Wawancara

⁶ “<https://Green.Radenintan.Ac.Id/Uin-Raih-2-Penghargaan-Penilaian-Ui-Greenmetric/>, Diakses Pada Tanggal 08 April 2021, Pukul 03.29 WIB.”

(*interview*), (b) Pengamatan (*observation*), (c) Dokumentasi (*documentation*). Analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu; (a) Reduksi Data, (b) Penyajian data, (c) *Conclusion Drawing / Verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dalam sebuah organisasi yang secara langsung dibudayakan oleh kelompok sehingga tercermin pada kegiatan yang mereka jalankan dan kebiasaan itu akan tertanam dalam diri mereka masing-masing sehingga mampu menggiring mereka kearah positif. Budaya berkaitan erat dengan sikap, tingkah laku, pola nilai, yang akan mempengaruhi sikap serta tingkah laku dalam bekerja. Terbentuknya budaya kerja adanya kesadaran bersama untuk selalu menumbuhkan kerjasama yang saling bersinergi sehingga terciptanya atmosfer budaya kerja dan adanya keterbukaan, saling menghargai antar rekan kerja, dan selalu disiplin dalam mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Budaya kerja yang lemah harus dirubah, dibentuk, dikelola sehingga akan merubahnya menjadi budaya yang kuat, yang mampu tertanam pada diri setiap pegawai, yang mampu menggerakkan individu untuk selalu bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu sehingga akan menghasilkan berbagai macam produktifitas kerja, yang baik. Tujuan dari budaya kerja adalah mampu mengubah seluruh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka mampu menghadapi berbagai macam tantangan di masa yang akan datang dan mampu mencari solusi dari semua tantangan yang ada.

Sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) maka sudah selayaknya seorang pegawai memiliki integritas tinggi mampu melayani publik dengan baik, memiliki loyalitas yang tinggi, berdedikasi tinggi, selalu memegang teguh nilai-nilai dasar kode etik aparatur Negara, serta mampu menjadi teladan dan hal ini juga di dasari dengan nilai-nilai yang diyakini akan kebenarannya dan akan menjadi sifat serta kebiasaan sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini senada dengan budaya kerja menurut Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah "Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.⁷ Oleh karena itu tujuan yang sangat fundamental dalam penerapan budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia (MSDM) seutuhnya untuk menciptakan tujuan secara bersama sesuai dengan Visi dan Misi Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Maka diperlukan upaya dalam menyikapi berbagai macam tantangan yang ada. Segenap pimpinan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mencoba mengatur program kerja seluruh pegawai dalam menyikapi pasca pandemi covid-19.

Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2018 tentang Pedoman Pengembangan Menpan and h. 3 Budaya Kerja Aparatur Negara, (Jakarta.: Kantor Menpan, 2018).

Nilai-Nilai Budaya Kerja

Berikut merupakan nilai-nilai budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung;

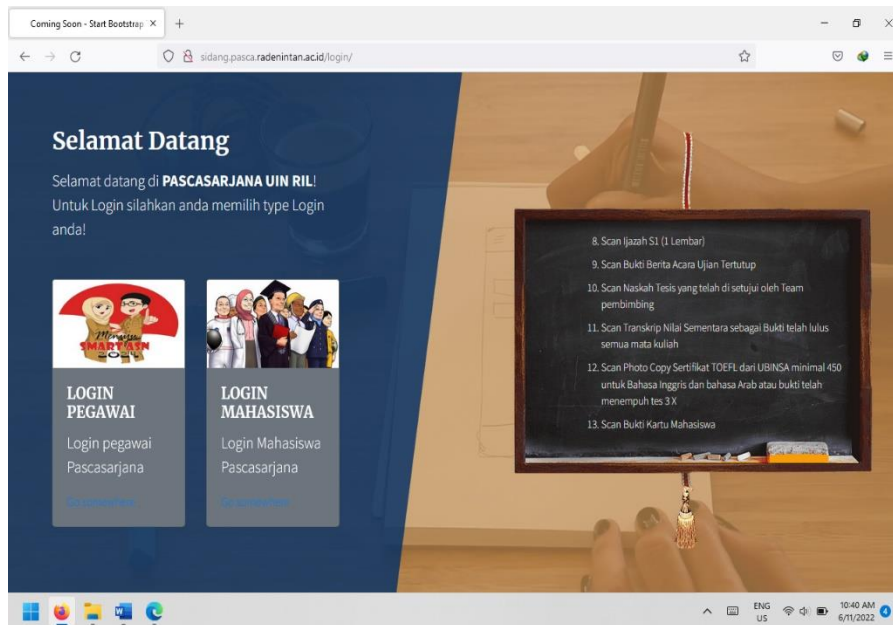
1. Integritas

Integritas adalah komitmen, kejujuran dan konsistensi dari tindakan yang dilakukan, ini merupakan salah satu bentuk terpenting yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai, tidak hanya pemimpin melainkan semua pegawai juga harus memiliki integritas karena hal ini berkaitan dengan perilaku, nilai, prinsip, harapan dan keterpaduan berbagai hasil. Orang yang memiliki integritas yang tinggi berarti memiliki kepribadian yang unggul, sehingga ia tidak akan mudah terpengaruh oleh sesuatu hal yang hanya berkaitan dengan kesenangan sesaat. Ia memiliki kemampuan untuk melatih hati nurani, bersikap jujur, tulus dalam melaksanakan tugas, dan berdedikasi tinggi. Seseorang dapat dikatakan berintegritas apabila memiliki sikap yang jujur serta karakter yang kuat, dalam menumbuhkan integritas yang tinggi kepada seluruh pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung maka pimpinan berupaya penuh dalam membimbing, mengarahkan seluruh pegawai untuk selalu memiliki komitmen dalam mengerjakan tugas, mampu dipercaya dalam mengemban amanah dan selalu jujur dalam semua tindakan, bertindak transparan, konsisten dan objektif, dengan begitu maka seluruh pegawai akan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dengan adanya komitmen kerja ini mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, mampu menjalankan tugas dengan baik dan mampu menyikapi persoalan yang dihadapi. Setiap pimpinan, staf di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung sudah menerapkan dan memiliki sikap jujur sebagai bentuk integritas dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa tahapan-tahapan yang dilakukan dalam meningkatkan integritas seluruh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Pasca Pandemi Covid-19;

a) Peningkatan Kualitas Layanan Publik

Upaya dalam meningkatkan integritas seluruh pegawai maka Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung mencoba meningkatkan kualitas layanan publik, dengan cara memberikan pelayanan prima terhadap layanan akademik dan memperbaiki sistem yang ada sehingga terwujudnya prosedur kerja yang jelas bagi seluruh pegawai. Salah satu cara dalam mewujudkan program ini maka pimpinan mengajak para pegawainya untuk senantiasa meningkatkan penggunaan teknologi informasi dalam proses pelayanan akademik di Pascasarjana. Pelayanan akademik berbasis IT telah dilaksanakan

seperti halnya terkait dengan system penjadwalan ujian baik Ujian Seminar Proposal, Ujian Kualifikasi, Ujian Tertutup dan Ujian Terbuka yang terinput pada aplikasi Ujian Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Berikut merupakan tampilan aplikasi ujian;



Gambar 6
Aplikasi Ujian Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Pemanfaatan aplikasi ujian untuk memudahkan dalam pelayanan ujian di pascasarjana sehingga terkait dengan penjadwalan mampu di kelola dan di koordinir dengan baik dan para pimpinan mampu mengevaluasi secara berkala terkait dengan pelaksanaan ujian di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

PPs UIN Raden Intan Lampung

INPUT JADWAL SIDANG PRODI DOKTOR Manajemen Pendidikan Islam

PERSIAPAN WAKTU DAN TEMPAT

Tanggal Sidang

Jam Jam Mulai Sidang Jam Selesai Sidang

Event - Pilih Jenis Ujian -

Ruang

Judul Judul Tesis / Disertasi

Nama Mahasiswa Nama Mahasiswa

NPM NPM Mahasiswa

PERSIAPAN DARI TEAM PENGUJI

KETUA SIDANG Pilih Ketua Sidang

SEKRETARIS Pilih Sekretaris Sidang

PENGUJI I Pilih Penguji I

PENGUJI II Pilih Penguji II

PENGUJI III Pilih Penguji III

PENGUJI IV Pilih Penguji IV

PENGUJI V Pilih Penguji V

Gambar 7

Tampilan Penginputan Data Ujian Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Pengelolaan ujian dengan memanfaatkan aplikasi ini terbukti mampu memudahkan seluruh tim prodi baik di tingkat magister (S2) maupun di tingkat doctor (S3) dalam melakukan penjadwalan selama pandemi Covid-19 dan pasca pandemic Covid-19. Pihak pimpinan juga mampu mengontrol seluruh kegiatan ujian secara virtual. Sehingga dengan begitu proses ujian berjalan dengan baik dan tertib.

b) Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Penataan system manajemen SDM Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme sumber daya manusia hal ini didukung dengan adanya sistem transparansi serta memperoleh gaji serta jaminan kesejahteraan bagi seluruh pegawai. Penataan manajemen sumber daya manusia ini menjadi suatu keharusan karena akan menjadi faktor pendukung utama untuk mewujudkannya visi misi UIN Raden Intan Lampung. Terbukti dengan sistem yang telah dibangun selama pandemi dan pasca pandemic Covid-19 seluruh dosen tetap melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu; (1) Pendidikan, (2) Penelitian dan (3) Pengabdian Kepada Masyarakat. Ketika terjadinya wabah Covid-19 yang mengguncang seluruh belahan dunia. Pada masa puncak pandemi COVID-19 seperti yang pernah terjadi, dengan persentase kasus sekitar tiga persen hal ini tidak mempengaruhi segenap Civitas Akademika UIN Raden Intan Lampung

untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satunya yaitu dengan tetap menerapkan proses pembelajaran secara daring dengan menggunakan berbagai macam media pembelajaran seperti E-Learning, Google Classroom, Edmodo, Aplikasi Zoom, Google Meet dan aplikasi-aplikasi lain yang mendukung tenaga pendidik dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar secara online maupun daring (dalam jaringan). Sedangkan pasca pandemi sistem pembelajaran terbagi menjadi dua macam yaitu 60% luring dan 40% daring.

c) Penguatan Akuntabilitas

Penguatan akuntabilitas kinerja seluruh pegawai yaitu dalam mewujudkan kewajiban seluruh anggota untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program yang telah dilaksanakan. Adapun penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan; (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Evaluasi Kinerja dan (4) Pelaporan Kinerja. Yang dilaksanakan setiap semester. Melalui beberapa tahapan ini terbukti bahwa seluruh pegawai memiliki integritas kepribadian dan mampu menjalankan tugas dengan baik serta mampu menyelaraskan antara perkataan dengan perbuatan. Keberhasilan penerapan budaya kerja merupakan tanggung jawab utama top manajemen dalam hal ini adalah Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung dan di dukung oleh seluruh elemen-elemen yang ada di bawah naungan Pascasarjana UIN meliputi, Wakil Direktur, Kasubag, seluruh dosen, dan seluruh karyawan tanpa adanya keselarasan dalam mengambil kebijakan dan pelaksanaan maka upaya dalam menciptakan budaya kerja akan sulit terimplementasikan dengan baik.

2. Profesionalitas

Profesionalisme yang ditunjukan oleh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yaitu terwujud dalam kemampuan pegawai dalam merencanakan persiapan pembelajaran dengan baik seperti halnya; (a) Jurnal dosen, (b) Absen mahasiswa, (c) SK mengajar. Begitu juga terkait dengan perencanaan pembelajaran yang di persiapan oleh dosen seperti Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dan semua hal persiapan pembelajaran baik berupa media pembelajaran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran dan lain sebagainya. Sikap profesional lain yang ditunjukan oleh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung adalah;

- a. Menghormati rekan kerja, sikap profesionalitas lainnya yang ditunjukan seorang pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

adalah dengan menghormati rekan kerja yang lain. Saling tolong menolong, saling membantu, saling menghargai antar pegawai, bersikap sopan kepada pegawai lainnya ini merupakan kunci bagi kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab bagi seluruh pegawai.

- b. Tanggung jawab, sikap tanggung jawab ini yang menjadi pondasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bagi seluruh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Seluruh pegawai selalu ditanamkannya sikap tanggung jawab sehingga mereka semua mengetahui dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mereka masing-masing sebagai pegawai. Tanggung jawab terimplementasi dalam tindakan pegawai dalam mengemban tugasnya masing-masing, mampu bekerja secara profesional, bertanggung jawab, mampu mempertanggung jawabkan dengan semua yang dilakukannya.
- c. Tidak membawa masalah pribadi kedalam pekerjaan. Salah satu hal yang dihindari dalam bekerja adalah mencampur adukan antara urusan pribadi dengan urusan pribadi dengan urusan kerja. Sikap ini yang selalu ditanamkan oleh para pimpinan pascasarjana UIN Raden Intan Lampung untuk selalu mampu profesional dalam bekerja salah satunya yaitu dengan tidak membawa urusan kerjaan rumah atau masalah rumah ke urusan kantor.

3. Inovasi

Pasca pandemi covid-19 mengharuskan seluruh pegawai untuk mampu berinovasi, dengan berbagai macam cara sehingga proses pelayanan akademik tetap dijalankan dengan baik, tidak terhambat salah satu cara yaitu pegawai harus mampu menggunakan berbagai macam aplikasi untuk memudahkan dalam proses pelayanan akademik selama pandemi. Seperti halnya pada proses pembelajaran yang dilakukan dosen dengan berbatukan aplikasi-aplikasi khusus seperti; Zoom Claude Meeting, E-Learning UIN, Google Meeting, Google Classroom, Edmodo dan berbagai macam aplikasi-aplikasi lain yang mampu mendukung tercapainya proses pembelajaran, proses pelayanan akademik dan serangkaian ujian-ujian pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang meliputi; (a) Ujian Seminar Proposal, (b) Ujian Kualifikasi, (c) Ujian Tertutup, (d) Ujian Terbuka/Promosi. Dengan kemampuan pegawai dalam berinovasi dengan memanfaatkan berbagai macam aplikasi-aplikasi ini terbukti memudahkan berbagai macam kegiatan rutin prodi-prodi yang ada di Pascasarjana.⁸

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap maupun perilaku dalam melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh, dengan senang hati, dan siap menanggung semua resiko. Sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

⁸ *Observasi Pada Kegiatan Pelayanan Akademik Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Pada Tanggal 06-09 September 2021 (n.d.).*

maka seluruh pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung selalu ditanamkannya sikap tanggung jawab dalam mengemban Amanah mereka masing-masing, sehingga dengan hal ini seluruh pegawai selalu berupaya dalam memberikan pelayanan yang baik bagi seluruh orang.

Tanggung jawab itu harus dilakukan secara konsisten dan terus menerus sehingga hal ini akan memberikan hasil yang baik bagi kinerja pegawai. Sikap tanggung jawab ini akan menjadikan pegawai lebih hati-hati dalam melakukan suatu tindakan dan selalu berupaya menyiapkan segala macam perencanaan-perencanaan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu tanggung jawab yang dilakukan selama berada di lingkungan Pascasarjana adalah: (a) Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada seluruh mahasiswa, (b) Transparansi terkait dengan pengelolaan keuangan, (c) Bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing.

5. Keteladanan

Keteladanan merupakan sikap, sifat atau perilaku seorang pimpinan dalam hal ini adalah Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung dalam memberikan contoh melalui perkataan, tindakan yang baik sehingga dapat menjadi panutan bagi seluruh pegawainya. Dalam hal ini banyak yang dilakukan oleh Direktur Pascasarjana UIN dalam mengarahkan, membimbing seluruh anggotanya untuk senantiasa memberikan teladan (*Uswah Hasanah*) bagi anggota lainnya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab ketika berada di lingkungan Pascasarjana UIN dengan selalu mencontoh baginda besar Muhammad SAW diantaranya yaitu;

- a. Kejujuran (*Sidiq*), kejujuran merupakan dasar utama bagi pegawai di lingkungan Pascasarjana tersirat dalam perkataan, tindakan seluruh pegawai ketika mereka berada di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung
- b. Amanah, amanah dalam menjalankan tanggung jawab sebagai seorang pegawai tidak mengingkari sesuatu.
- c. Tabligh mampu menyampaikan perintah dan larangan peraturan kepegawaian Pascasarjana
- d. Fathonah, cerdas dalam menjalankan tugas.

Adapun unsur keteladanan lain yang selalu diwujudkan dalam tindakan dan perkataan pada setiap pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung adalah;

- a) Menaati peraturan atau tata tertib pegawai

Seluruh pegawai UIN Raden Intan Lampung harus menaati peraturan yang ada selama berada di lingkungan Pascasarjana. Bagi pegawai yang melanggar maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan

peraturan yang tertera pada kode etik kepegawaian Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

b) Mengenakam seragam

Sesuai surat edaran Rektor bahwa seluruh pegawai diwajibkan untuk menggunakan seragam selama berada di lingkungan kampus dengan menggunakan baju warna putih bawahan warna gelap dan jilbab warna gelap bagi perempuan ketika di hari senin dan Selasa, hari Rabu dan Kamis dengan menggunakan baju batik, Jum'at dengan mengenakan baju olah raga. Maka dengan adanya peraturan ini seluruh pegawai mengikuti peraturan ini dengan mengenakan seragam yang telah ditentukan selama berada di lingkungan tempat kerja.

Monitoring dan Evaluasi Budaya Kerja Pascasarjana

Monitoring dan evaluasi budaya kerja bagi seluruh pegawai Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung dilaksanakan selama satu semester sekali atau selama setiap enam bulan sekali. Hal ini diharapkan dapat menentukan tindakan administrator, staf, dan semua pegawai yang terlibat mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan berikut ini merupakan hasil monitoring dan evaluasi Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung;

a) Penataan Tata Usaha

Penataan tata usaha pada program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yaitu di pimpinan oleh kepala sub bagian tata usaha Pascasarjana. Hasil dari monitoring dan evaluasi yaitu dengan memperbaiki penetapan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Standar Pelayanan Akademik mahasiswa Program Magister (S2) dan Program Doktor (S3) Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Pasca Pandemi dengan memberikan pelayanan akademik baik secara offline maupun secara online.

b) Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasil monitoring menunjukkan bahwa terkait dengan penataan sistem manajemen sumber daya manusia perlu ditinjau ulang dengan menentukan beberapa tahapan diantaranya yaitu;

c) Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung merujuk analisis kebutuhan pegawai agar sesuai dengan rasio dosen dengan jumlah mahasiswa. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan penugasan dosen dilakukan secara konsisten

d) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengembangan kualitas dosen dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat melalui pelatihan-pelatihan dan adanya Eksternalisasi jumlah guru besar di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung serta peningkatan mutu kinerja manajemen sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan kegiatan lain yang efisien untuk mendukung mutu kinerja akademik

e) Penetapan Kinerja Individu

Penetapan kinerja individu dilakukan pada awal tahun yaitu dengan Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi dan tenaga administrasi) di lingkungan pascasarjana UIN.

f) Penegakan Disiplin/Kode Etik bagi Pegawai

Adanya surat keputusan pimpinan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung tentang kode etik pegawai tetap PNS dan tetap bukan PNS di lingkungan Pascasarjana.

g) Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Keterlibatan pimpinan dalam Menyusun Rencana Strategis (Renstra) dan penetapan kinerja serta melakukan pencapaian kinerja secara berkala. Adapun pengelolaan akuntabilitas kinerja yaitu dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU).

h) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Telah disusun dan diterapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) kualitas pelayanan publik guna meningkatkan kepuasan pelanggan dan telah dilakukannya sosialisai budaya kerja di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung system reward dan punishment melalui penilaian pegawai.

i) Peningkatan Sistem Informasi Kepegawaian

Penerapan sistem informasi kepegawaian, keuangan dan fasilitas dalam kerangka sistem manajemen informasi Pascasarjana UIN yang terintegrasi dengan TIK, dengan berupaya meningkatkan efektifitas koordinasi lintas fungsi manajemen seperti manajemen SDM, keuangan, fasilitas, ICT, dan kegiatan lain secara sinergis untuk peningkatan mutu kinerja akademik.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi hasil data penelitian serta pembahasan terkait dengan tema “Budaya Kerja (*Corporate Culture*) Pasca Pandemi Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Di Lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung” yang telah dipaparkan pada tulisan ini maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Representasi nilai-nilai budaya kerja Pasca Pandemi Pandemi covid-19 bagi pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung di terapkan dengan cara meningkatkan; (1) Integritas, (2) Profesionalitas, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab (5) Keteladanan. Sedangkan hasil monitoring dan evaluasi budaya kerja Pasca Pandemi Pandemi covid-19 bagi pegawai di lingkungan Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yaitu; (1) Penataan Tata Usaha, (2) Penataan system manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi; (a) Perencanaan kebutuhan pegawai, (b) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi, (c) Penetapan kinerja individu, (d) Penegakan disiplin/kode etik bagi pegawai. (3) Penguatan akuntabilitas kinerja, (4) Peningkatan kualitas pelayanan publik, (5) Peningkatan sistem informasi kepegawaian.

REFRENSI

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Djoko Widagdho. *Ilmu Budaya Dasar*. Cetakan Ke. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Elvinaro Ardianto. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ihsan Faisal. "Memaknai Motto Ikhlas Beramal, Refleksi HAB Ke 76 Kemenag." <https://kemenag.go.id/read/memaknai-motto-ikhlas-beramal-refleksi-hab-ke-76-kemenag>.
- J.R. Raco. *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis Karakteristik Dan Keunggulannya*. Jakarta: (PT Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2010.
- Jonathan Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010
- Lexy J Maleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cet. Ke-17. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Menpan, Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2018 tentang Pedoman Pengembangan, and h. 3 Budaya Kerja Aparatur Negara, (Jakarta.: Kantor Menpan, 2018). "No Title."
- Miles dan A. M. Huberman. *Qualitative Data Analysis, Second Ed*. London: Sage Publication, 1994.
- Muri Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Nana Sudjana. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Nanang Fatah. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andira, 2000.
- Nur Kholis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo, 2006.
- Obsorn dan Plastrik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- S. Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 1998.
- Sanapiah Faisal. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Siti Amnuhai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

- Stephen P. Robbins. *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*. Edisi Ket. Jakarta: Penerbit Arcan, 1994.
- Stephen P Robbins. *Organizational Behavior*. Tenth Edit. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Suakardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi Dan Prakteknya*. Cet. Ke-8. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2006.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grafindo Persada, 1991.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset, 1990.
- Taliziduhu Ndraha. *Teori Budaya Kerja Organisasi*. Cetakan Ke. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- . *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Cetakan Pe. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- . *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Cetakan Pe. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.
- Umi Wahyuningsih dkk. *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA*. Direktorat Pembinaan SMA, 2018.
- Wardi Bactiar. *Metode Penelitian Ilmu Dakwa*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publising, 2000.
- Zuchri Abdussamad. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakira Media Press, 2021.
- “Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, Update Situasi Covid-19 Provinsi Lampung Periode Data 18 Maret 2021, Hari Rabu Tanggal 07 Maret 2021 Pukul 10.00

WIB. Diakses Di halaman Instagram Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.”
(n.d.).

“<https://Green.Radenintan.Ac.Id/Uin-Raih-2-Penghargaan-Penilaian-Ui-Greenmetric/>, Diakses Pada Tanggal 08 April 2021, Pukul 03.29 WIB.”

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Pasal 27, n.d.

“Rektor UIN Raden Intan Lampung Saat Menerima Penghargaan Dari UI GreenMetric Secara Simbolis.”

“Sejarah Singkat Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung,
<https://Pasca.Radenintan.Ac.Id/Profil/Sejarah-Singkat/> Diakses Pada
Tanggal 31 Januari 2022, Pukul 15.23 WIB.”