



---

## PERSEPSI ASN DIY TERHADAP AJARAN NYAWIJI, GREGED, SENGGUH, LAN ORA MINGKUH

Oleh

Wuryani

Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY; Gunungsempu, Tamantirto, Kasihan, Bantul,  
Yogyakarta,

Telp/Fax (0274) 417704, 411801

Email: [yaniwur@yahoo.com](mailto:yaniwur@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap ajaran moral Nyawiji, Greged, Sengguh, lan Ora Mingkuh yang terkandung dalam budaya organisasi pemerintah SATRIYA. Pemahaman terhadap nilai falsafah budaya pemerintah merupakan satu kondisi yang dapat mendorong kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ASN di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap nilai-nilai luhur dalam budaya organisasi pemerintah tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku dan literatur yang ada, sehingga hal ini menunjukkan tingkat pemahaman mereka yang sangat tinggi. Perbedaan persepsi hanya terjadi pada ASN yang belum lama bergabung sebagai bagian dari pegawai Pemerintah Daerah DIY. Penelitian ini penting terutama bagi organisasi-organisasi yang terkait erat dengan proses pengembangan SDM agar dapat menjadikan nilai-nilai luhur ini semakin membumi di kalangan ASN dan dapat mendorong peningkatan kinerjanya.

**Kata Kunci:** Organization Culture, Budaya SATRIYA & Peningkatan Kinerja

### PENDAHULUAN

Menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dicita-citakan oleh banyak orang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya minat masyarakat untuk mendaftar mengikuti seleksi penerimaan pegawai saat kesempatan itu dibuka oleh kementerian / lembaga / pemerintah daerah. Seringkali seorang calon pelamar harus mampu ‘mengalahkan’ lebih dari 20 orang saingannya. Bahkan banyak pula mereka yang sudah bekerja di kantor swasta memilih ‘resign’ dan ikut bersaing dalam proses tersebut.

Motivasi menjadi ASN beraneka ragam. Menurut Anzaikhan<sup>i</sup> terdapat beberapa alasan menjadi ASN, yaitu penghasilan yang pasti, tambahan penghasilan selain gaji pokok, kemudahan-kemudahan lain, pengembangan karir yang jelas, kemudahan mengikuti pendidikan lanjutan, dan sulit dipecat, kecuali melakukan kesalahan fatal.

Melihat alasan-alasan tersebut di atas, maka semangat kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja ASN seharusnya sangatlah tinggi. Dalam kenyataannya, bukti-bukti menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan ASN masih belum seperti yang diharapkan. Pada tahun 2017 menurut Ridwan<sup>ii</sup> cukup banyak PNS terpaksa dipensiun karena tidak masuk kantor lebih dari 20 hari. Menurut Suryatman<sup>iii</sup>, tingkat kedisiplinan PNS meskipun dari waktu ke waktu terus membaik, tetapi hasil kerja yang mampu diwujudkan belum mampu memenuhi tuntutan masyarakat.

Bagi ASN Daerah Istimewa Yogyakarta perihal kedisiplinan dan kinerja diatur dengan budaya organisasi SATRIYA. Sebagai sebuah akronim, SATRIYA adalah Selaras, Akal Budi, Keteladanan, Rela Melayani, Inovatif, Yakin dan Percaya Diri, dan Ahli Profesional. Dalam makna yang lain, kultur organisasi Pemerintah Daerah DIY ini merupakan sifat ksatria yang



memegang teguh ajaran *nyawiji, greged, sengguh, lan ora mingkuh* (konsentrasi, semangat, percaya diri, dan selalu memegang teguh tanggung jawab).

Upaya membumikan kultur organisasi ini telah dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari melakukan sosialisasi secara langsung, membuat buku saku, mewajibkan pegawai mengenakan pin SATRIYA selama melaksanakan tugas, dan berbagai kegiatan lainnya, dengan harapan nilai SATRIYA menjadi pegangan setiap ASN di DIY. Tetapi perlu dipahami, keberhasilan internalisasi budaya organisasi bukan hanya sekedar menjadi simbol atau dihapal ataupun pegawai mematuhi mengenakan pin. Jauh lebih penting adalah bagaimana mereka memahami, memaknai dan menjalankan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan dan pelaksanaan tugasnya atau menjadikannya sebagai *meaning of work*.

Penelitian tentang budaya kerja SATRIYA masih jarang dilakukan meskipun sudah ditetapkan sebagai budaya kerja pemerintahan DIY sejak tahun 2008 melalui Peraturan Gubernur DIY No. 72. Kajian yang pernah dilakukan adalah terkait dengan implementasi dan evaluasi kebijakan tersebut. Menurut Nurhadi dan Suryaningsih, ditinjau dari implementasi kebijakannya, budaya SATRIYA sudah baik, namun masih ada ASN yang dianggap belum mampu melaksanakan budaya ini dengan baik, karena mereka belum memiliki pemahaman yang memadai tentang budaya kerja ini.<sup>iv</sup> Penelitian secara khusus tentang ajaran moral *nyawiji, greged, sengguh, lan ora mingkuh* yang terkandung dalam budaya kerja SATRIYA belum pernah ditemukan. Atas dasar itu, penelitian terhadap persepsi ASN di wilayah DIY tentang ajaran *nyawiji, greged, sengguh, lan ora mingkuh* menjadi sangat menarik.

Permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimana persepsi ASN di DIY terhadap nilai luhur yang terkandung dalam budaya organisasi pemerintahan SATRIYA dan bagaimana upaya yang dapat

dilakukan untuk menginternalisasikannya, sehingga hasil penelitian ini juga akan memberikan sumbangan bagi Pemerintah Daerah DIY untuk semakin ‘membumikan’ falsafah mulia ini di kalangan ASN-nya.

## LANDASAN TEORI

### 2.1 *Organization culture*/Budaya Organisasi

David (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kebiasaan bertindak dan berperilaku dalam suatu organisasi yang berkembang karena diyakini mampu mengatasi berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal sehingga dilestarikan dan ditularkan secara berkesinambungan kepada generasi penerus organisasi.<sup>v</sup>

Konsep budaya organisasi pertama kali diperkenalkan pada tahun 1980-an oleh Deal dan Kennedy (1982), Peters dan Watterman (1982) yang mengemukakan bahwa keberadaan budaya organisasi menjadikannya berbeda dari organisasi lain.<sup>vi</sup> Dalam penelitian Ravasi, budaya organisasi menjadi pemersatu anggota organisasi.<sup>vii</sup> Menurut Hofstede, budaya organisasi adalah sebuah produk yang berasal dari imajinasi, sehingga tidak berbentuk (*intangible*).<sup>viii</sup> Berdasarkan penelitian Cameron, budaya organisasi merupakan satu kunci keberlanjutan suatu organisasi.<sup>ix</sup> Meskipun budaya tidak dapat diterapkan pada level individu, tetapi kepribadian seseorang sedikit banyak akan dipengaruhi oleh budaya tempatnya tinggal.<sup>x</sup> Pemahaman budaya organisasi yang baik akan mendorong kinerja individu bagi tercapainya tujuan organisasi.<sup>xi</sup> Senada dengan hasil penelitian Papilaya, menurut Sambavisan dan Johari, budaya organisasi yang dipahami dengan baik dan menjadi pola tingkah laku anggota organisasi akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmennya terhadap organisasi.<sup>xii</sup>

Peran penting budaya organisasi juga disampaikan oleh Sopiah (2008) dalam Arianty yang merujuk pendapat Heelen dan Hunger. Bagi pekerja, keberadaan budaya organisasi



dapat menjadi jati diri, menumbuhkan keterikatan terhadap organisasi, sebagai sebuah sistem sosial yang mengatur gerak langkah individu dalam organisasi ataupun organisasi itu sendiri secara keseluruhan, dan sebagai norma pedoman yang diikuti.<sup>xiii</sup>

Berbagai hasil kajian di atas menjadi sebuah bukti bahwa apabila budaya pemerintahan SATRIYA dapat benar-benar diterapkan oleh setiap individu dalam jajaran Pemerintah Daerah DIY dan pemerintah kabupaten/kota di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, maka akan memberikan pengaruh besar bukan saja terhadap produktivitas dan kinerja daerah, namun juga dapat menjadi sebuah karakter penyelenggaraan pemerintahan yang membedakannya dari pemerintah-pemerintah daerah lainnya di Indonesia.

## 2.2 Falsafah Nyawiji, Greged, Sengguh, lan Ora Mingkuh

Ajaran moral *nyawiji, greged, sengguh, lan ora mingkuh* adalah sebuah ajaran falsafah Jawa yang dikemukakan oleh Ki Ageng Sela (Kyai Abdul Rahman) pada abad ke-14, masa pemerintahan Kerajaan Demak. Ajaran ini menurut Saptodewo, merupakan budaya perilaku yang dicetuskan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono I sebagai falsafah hidup.<sup>xiv</sup> Nilai-nilai luhur ini ditulis kembali oleh Kyai Abdul Zalil pada tahun 1830 dalam Serat Madu Tata Krami yang dihadiahkan kepada Sultan Hamengkubuwono VI. Nilai-nilai moral ini merupakan konsep dan watak yang harus dianut para ksatria.<sup>xv</sup> Ajaran luhur ini memiliki peran penting dalam kehidupan masyarakat Jawa sejak dulu dan dapat diterapkan di berbagai bidang kehidupan.<sup>xvi</sup> Penerapan keempat nilai ini akan dapat mewujudkan kedekatan seseorang dengan Tuhan Yang Maha Esa.<sup>xvii</sup>

*Nyawiji* atau sering juga ditulis dengan *sawiji* diartikan sebagai menyatunya pribadi dengan Tuhan dan setiap petunjuk dan larangannya.<sup>xviii</sup> Sunaryadi dengan menyitir pendapat Suryobrongto mengartikannya sebagai sebuah upaya mengkonsentrasikan diri agar dapat menyatukan pikiran, keinginan, sikap, perilaku, dan tindakan untuk

mewujudkan tujuan. Dalam Serat Madu Tata Krami, *nyawiji* diartikan juga sebagai berserah diri kepada Tuhan, mengabdikan kepada Raja, memberikan perhatian kepada para guru, berbakti kepada ayah dan ibu, melayani saudara yang lebih tua, sopan kepada pasangan, menunjukkan respek kepada teman dan tetangga, dan orang lain.<sup>xix</sup>

*Greged* dapat diartikan sebagai spirit atau semangat. Menurut Sunaryadi, *greged* merupakan hasrat yang ada di dalam diri manusia dan terwujud dalam bentuk keinginan, ambisi, dan *passion*.<sup>xx</sup> Anshori, mengartikan bahwa semangat yang ada dalam bekerja harus dilandasi dengan keinginan selalu selaras dengan ajaran Tuhan.<sup>xxi</sup> Aminudin dengan menyitir pendapat Suharji menyebut *greged* adalah sikap batin dalam diri seseorang yang tegas dan membara.<sup>xxii</sup> Hal ini sangat diperlukan untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Namun menurut Sumaryadi, *greged* atau hasrat yang akan muncul dalam emosi ini tetap harus dijaga atau dikendalikan agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.<sup>xxiii</sup>

*Sengguh* menurut Sukistono adalah memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang ada pada dirinya.<sup>xxiv</sup> Makna yang sama juga dikemukakan Sumaryadi, namun rasa percaya diri ini bukan berarti menjadi sombong dan menganggap pihak lain tidak mampu atau lebih rendah daripada dirinya.<sup>xxv</sup> Seseorang yang menerapkan nilai *sengguh* juga akan merasa bangga terhadap tugas yang diembannya dan menerimanya sebagai sebuah takdir.<sup>xxvi</sup>

Konsep *ora mingkuh* berarti melaksanakan semua kemampuan, tugas, dan kewajiban secara bertanggungjawab. Dalam wujud yang lain, nilai ini akan nampak dalam perilaku setia, pantang menyerah, dan rela berkorban,<sup>xxvii</sup> berkemauan keras,<sup>xxviii</sup> dalam menghadapi permasalahan tetap teguh hati dan selalu berpegang kepada Tuhan Yang Maha Esa.<sup>xxix</sup>

Keempat nilai luhur tersebut merupakan satu kesatuan atau dapat pula dikatakan sebagai



sebuah urutan nilai yang harus dilaksanakan oleh seorang ksatria dan menjadi pola perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan melaksanakan nilai luhur tersebut

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode ini dipilih karena penelitian terhadap persepsi pegawai terhadap ajaran moral yang terkandung dalam budaya pemerintah Satriya ini belum pernah dilakukan, sedangkan pemahaman terhadap sejauhmana persepsi seorang pegawai terhadap budaya organisasinya sangat diperlukan agar dapat menjadikan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya menjadi pedoman bagi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Pemilihan budaya organisasi Pemerintah Daerah DIY sebagai konteks penelitian didasarkan pada pemikiran bahwa daerah setingkat provinsi ini memiliki kedudukan istimewa yang membedakannya dengan daerah lain. Salah satu urusan keistimewaan yang menjadi wewenangnya adalah budaya, sehingga penelitian budaya organisasi ini menjadi semakin menarik.

Data dalam penelitian ini akan diperoleh melalui daftar pertanyaan terbuka untuk mengetahui persepsi informan terhadap nilai ajaran moral yang terkandung dalam budaya Satriya. Jawaban akan dikelompokkan, dilakukan triangulasi untuk mendapatkan data dengan tingkat kebenaran yang terbaik melalui sumber data yang ada, termasuk data sekunder.<sup>xxx</sup> Berdasarkan perolehan ini akan dapat diketahui nilai-nilai moral yang sudah dipahami dan dilaksanakan dengan baik sekaligus nilai yang belum diimplementasikan secara optimal.

Dari populasi ASN DIY akan dipilih informan secara purposif, yaitu ASN yang menjadi pejabat struktural dan pelaksana yang berpendidikan minimal S1. Pemilihan ini didasarkan pada sebuah pendapat yang dikemukakan Ramelan, bahwa kapasitas

mental seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya.<sup>xxxii</sup> Seorang pejabat struktural memiliki kapasitas yang dianggap memadai untuk memimpin suatu unit kerja oleh pejabat pembina kepegawaian. Untuk menduduki jabatan struktural berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, persyaratan yang harus dipenuhi antara lain memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang diembannya.<sup>xxxiii</sup> Misalnya untuk pejabat administrator (eselon III) dan pengawas (eselon IV) harus berpendidikan sarjana atau diploma IV.

Para informan yang dipilih memiliki informasi yang memadai terkait dengan penelitian yang dilakukan. Beberapa informan yang dipilih menjadi *key informan* mewakili seluruh obyek penelitian, yaitu meliputi pejabat tinggi pratama, pejabat administrator, pejabat fungsional tertentu, dan pelaksana, yaitu Kepala Biro Organisasi Sekretariat Daerah DIY, Jarot Budi Harjo sebagai unit organisasi yang menjadi *leading sector* dalam implementasi Budaya Satriya di lingkungan ASN Daerah Istimewa Yogyakarta; Sugeng Wahyudi, pejabat administrator di Dinas Komunikasi dan Informasi DIY; Totok Suharto, pejabat fungsional tertentu di Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY; dan Devi Puspitasari, seorang pelaksana di lingkungan Dinas Kesehatan DIY. Jawaban dari para informan lainnya digunakan untuk melihat sejauhmana kesesuaian persepsi mereka dengan ketentuan yang berlaku, yaitu Peraturan Gubernur DIY No. 72 yang diterbitkan tahun 2008, terkait dengan penerapan budaya pemerintahan Satriya dan berbagai literatur yang mengkaji tentang nilai-nilai luhur tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada akhir waktu yang telah ditentukan, jumlah informan yang bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan sebanyak 46 orang dengan komposisi sebagai berikut:

**Tabel 1. Komposisi Informan Berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah/ Prosentase
1.	Pejabat Struktural	20 (43,5%)
2.	Pejabat Fungsional Tertentu	18 (39,1%)
3.	Pelaksana	8 (17,40%)
		46 (100%)

Pemahaman terhadap nilai-nilai ajaran moral SATRIYA di kalangan ASN DIY sudah sangat tinggi, terutama terkait nilai *gregulated*. Semua informan mengartikan *gregulated* sebagai semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dilandasi dengan kejujuran, kepatuhan, dan kedisiplinan untuk dapat mencapai tujuan. Makna *nyawiji* meskipun diuraikan dengan berbagai macam diksi memiliki nilai substansi yang sama, yaitu fokus, konsentrasi, dan menyatu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Nilai *sungguh* oleh hampir semua informan diartikan sebagai percaya diri. Hanya terdapat 2 (dua) informan yang memaknai *sungguh* sebagai sikap sombong dan tidak ramah. Terhadap nilai *ora mingkuh* mayoritas informan mengartikannya sebagai bertanggung jawab dan hanya 2 (dua) informan mengartikannya berbeda, yaitu tidak peduli dan tidak sombong. Jika ditilik lebih mendalam terhadap informan yang memaknai nilai-nilai moral tersebut secara keliru, mereka berasal dari generasi muda ASN yang belum lima tahun menjadi bagian dari birokrasi pemerintah di lingkungan DIY.

Upaya membudayakan nilai-nilai moral SATRIYA kepada seluruh ASN di DIY oleh seluruh informan dipandang sangat perlu untuk terus dilakukan, karena makna yang terkandung di dalamnya tetap relevan untuk diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tetapi mereka menyadari bahwa upaya membangun pemahaman nilai-nilai ini di seluruh kalangan ASN di wilayah DIY akan menghadapi tantangan yang tidak ringan. Berbagai tantangan yang dihadapi adalah lingkungan yang tidak mendukung, kurangnya suri teladan

dari para pimpinan, hambatan internal yang berasal dari pribadi seperti rendahnya motivasi dan konsistensi. Adanya *mindset* rasa aman sebagai ASN sehingga mewujudkan nilai-nilai luhur ini dianggap tidak perlu, pengaruh budaya asing yang sangat pesat sehingga nilai luhur ini dianggap kuno dan tertinggal, dan kebiasaan budaya *pakewuh* yang mengakibatkan sulitnya kebiasaan saling mengingatkan saat melihat teman lain tidak mengamalkan nilai luhur tersebut merupakan tantangan lain yang juga dianggap menghambat upaya membudayakan nilai-nilai adiluhung ini. Menurut *key informan*, Jarot Budi Harjo, kesulitan yang dihadapi untuk membudayakan nilai juga disebabkan indikator nilai-nilai tersebut tidak semuanya dapat dihitung dengan mudah secara kuantitatif atau dibandingkan antara satu unit organisasi dengan unit organisasi lainnya, sehingga keberhasilan penerapannya sulit untuk diukur secara pasti.

Perwujudan nilai luhur *nyawiji* oleh informan digambarkan sesuai dengan persepsinya terhadap nilai tersebut. Bagi mereka yang mempersepsikan nilai ini sebagai fokus dan konsentrasi, maka perwujudannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari adalah melaksanakan tugas dengan penuh perhatian atau terpusat pada obyek pekerjaannya. Mereka yang mempersepsikan nilai *nyawiji* sebagai menyatu, wujud nyata pada tugas yang dilaksanakan adalah melakukan koordinasi, konsultasi, dan sinkronisasi dalam pelaksanaan tugasnya atau melandasi setiap langkah kegiatan dalam tugasnya dengan selalu mengingat Tuhan Sang Maha Pencipta.

Langkah nyata yang menggambarkan nilai *gregulated* menurut mayoritas informan adalah melaksanakan setiap tugas, baik tugas pokok ataupun tugas tambahan secara penuh semangat. Tetapi menurut Sugeng Wahyudi, semangat ini perlu dikendalikan dan dilandasi dengan kesabaran dan ketenangan agar tetap mampu memberikan ketenteraman bagi dirinya sendiri ataupun lingkungan kerjanya karena semangat yang ada tidak dilandasi oleh keinginan untuk memenuhi kepentingan



pribadinya. Perwujudan nilai *greged* dalam pelaksanaan tugas, menurut *key informan* dapat dilihat dalam upaya yang dilakukan untuk mewujudkan target organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan prioritas perencanaan strategisnya secara tepat waktu, sasaran, dan sesuai dengan anggaran yang telah disediakan.

Percaya diri yang oleh mayoritas informan diyakini sebagai makna nilai *sungguh* diwujudkan dalam sikap kerja berupa keyakinan terhadap kemampuan dirinya pada saat melaksanakan tugas-tugasnya. Atas dasar keyakinan tersebut maka mereka berani melakukan inovasi-inovasi dalam penyelesaian kegiatan-kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap percaya diri ini dalam budaya etika masyarakat DIY menurut Sugeng Wahyudi tidak bersifat individual atau mengedepankan ego dan tidak menjadi sombong. Keyakinan terhadap kemampuan diri harus diartikan *aja golek menange dhewe* (tidak egois dan menganggap dirinya paling benar). *Aja ngumbar hawa nepsu, adigang, adigung, lan adiguna* (jangan mendahulukan hawa nafsu, memamerkan kedudukan, kepandaian, dan kekuasaannya). Rasa percaya diri harus tergambar dalam sikap mau mengalah untuk mewujudkan tujuan yang lebih mulia. Orang yang memahami makna *sungguh* secara tepat, menurutnya akan menjadikan hidupnya tertib, teratur, dan rendah hati, karena keyakinannya bahwa pemberian Tuhan yang dapat dimilikinya harus dibagikan kepada sesamanya.

Nilai *sungguh* dalam pelaksanaan tugas sehari-hari menurut Jarot Budi Harjo diwujudkan dengan selalu percaya diri saat melakukan inventarisasi semua permasalahan yang dihadapi, menganalisisnya sesuai dengan data dan fakta untuk dapat menemukan penyebab dan akibatnya, serta resiko yang mungkin terjadi dan selanjutnya melaksanakannya secara konsisten.

Nilai *ora mingkuh* oleh para informan diwujudkan dalam bentuk berani mempertanggungjawabkan semua tindakan dan perilaku yang telah dilakukan selama ini, sekaligus

berani menanggung resiko yang timbul. Bagi Sugeng Wahyudi, *ora mingkuh* merupakan tataran terakhir yang saling terkait dengan nilai tiga ajaran sebelumnya (*nyawiji, greged, dan sungguh*). Seseorang yang menerapkan nilai *ora mingkuh* artinya mampu melepaskan segala perasaannya dan menggunakan logika sebagai pegangannya dalam bertindak. Jarot Budi Harjo selaku *key informan* selalu mengaitkan perwujudan nilai luhur tersebut dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari, sehingga nilai *ora mingkuh* direalisasikannya dalam bentuk mempertanggungjawabkan semua program/kegiatan yang sudah dirumuskan sesuai dengan kewenangan, tatakala, dan tatalaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menjadikan nilai-nilai luhur ini tertanam di setiap ASN menurut Jarot Budi Harjo adalah dengan menyusun rencana aksi yang memiliki tolok ukur jelas, *applicable*, proporsional, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Cara lain untuk membumikan nilai Satriya di kalangan ASN di DIY menurut para informan adalah memberikan perhatian kepada ASN yang berkomitmen terhadap nilai-nilai SATRIYA. Melakukan internalisasi secara terus-menerus kepada seluruh *stakeholder* dan implementasi dari unit kerja terkecil serta monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan juga harus dilaksanakan. Penyelenggaraan kompetisi pelaksanaan budaya SATRIYA antar organisasi menjadi satu pilihan kegiatan yang diyakini para informan dapat mengembangkan nilai-nilai ini di kalangan ASN DIY disamping mendorong pembentukan lingkungan kerja yang mendukung. Pembudayaan penggunaan pin SATRIYA yang diiringi dengan peningkatan koordinasi internal untuk saling menjaga dan mengingatkan tentang pentingnya pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai luhur tersebut dalam kehidupan sehari-hari merupakan salah satu upaya yang dapat ditempuh. Untuk itu aktualisasi nilai-nilai luhur tersebut perlu



dilakukan secara struktural dan kultural di kalangan ASN DIY melalui peran para *agent of change* di setiap organisasi. Dalam hal ini, diakui oleh para informan bahwa pemimpin mempunyai andil besar untuk senantiasa mengingatkan dan menguatkan pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai tersebut di organisasinya masing-masing. Bahkan penerapan sanksi dianggap dapat memperkuat penanaman nilai.

Pendapat para responden menunjukkan bahwa menanamkan nilai luhur yang terdapat dalam budaya pemerintahan SATRIYA bukan satu hal yang mudah dan sederhana. Apalagi di tengah derasnya arus informasi dan nilai-nilai dari berbagai belahan bumi.

Nilai-nilai luhur *nyawiji*, *greged*, *sengguh*, dan *ora mingkuh* di era sekarang berhadapan secara frontal dengan nilai-nilai lain yang begitu mudah mempengaruhi sendi kehidupan masyarakat dari berbagai lapisan masyarakat. Digandrunginya *Korean Wave* yang terjadi akhir-akhir ini dengan K-Pop dan simbol-simbol gerakan *saranghaeyo* (aku cinta kamu) di seluruh lapisan masyarakat di segala usia menggantikan kata-kata yang selama ini sudah mendarahdaging dalam kehidupan kita, yaitu ungkapan dalam bahasa Inggris *I love you*, menjadi sebuah contoh yang menunjukkan bahwa imitasi budaya dapat terjadi dengan mudah ketika masyarakat mengidolakannya. Sebagai sebuah proses dalam interaksi sosial, imitasi terhadap perilaku yang diidolakannya memegang peran penting dalam membentuk persepsi, baik positif maupun negatif.<sup>xxxiii</sup>

Berkaca pada imitasi budaya seperti yang terjadi pada anak muda Indonesia dan banyak anak muda di negara lain terhadap K-Pop, maka membangun idola dapat menjadi salah satu pilihan untuk mengembangkan nilai-nilai luhur SATRIYA. Pemilihan duta SATRIYA di kalangan ASN DIY dapat menjadi cara untuk membangun idola. Pemberian *reward* sepadan bagi mereka yang mendalami nilai budaya pemerintahan ini bukan hanya sekedar memahaminya sebagai sebuah akronim tetapi juga nilai-nilai *nyawiji*, *greged*, *sengguh*, dan

*ora mingkuh* yang terkandung di dalamnya serta melaksanakannya dalam kehidupannya sehari-hari dapat menarik minat para ASN di berbagai kalangan usia yang berdasarkan penelitian ini masih nampak antusiasnya untuk tetap memelihara dan mengembangkan nilai-nilai luhur tersebut. Merekalah yang nantinya menjadi *agent of change* di organisasinya masing-masing.

Upaya internalisasi nilai-nilai luhur tersebut harus dilakukan dengan menggunakan berbagai platform yang dapat diterima oleh seluruh kalangan, mulai dari generasi *baby boomer* (yang lahir kurun waktu 1946-1964), generasi X (1965-1980), generasi Y atau Milenials (1981 s.d. 1996), sampai dengan generasi Z (1997-2012)<sup>xxxiv</sup> yang saat ini juga sudah mulai ada di dalam lingkungan ASN.

Lagu pop berisi nilai luhur budaya SATRIYA dan akronimnya yang *easy listening* sebagai pendamping hymne SATRIYA dengan berbagai genre musik perlu diciptakan melalui sebuah lomba dan disebarluaskan serta menjadi lagu-lagu yang selalu dikumandangkan di pagi hari dan sore hari menjelang jam masuk kerja dan pulang kerja, melalui media televisi milik Pemerintah Daerah DIY, media sosial, serta di unit kerja pelayanan publik di berbagai kantor di seluruh DIY. Lagu Jogja Istimewa bergenre hip hop dan rap yang dibawakan oleh Jogja Hip Hop Foundation dapat menjadi sebuah contoh positif keberhasilan sebuah lagu untuk menyuarakan nilai-nilai penting yang harus dipahami oleh masyarakat.

Kesepakatan dan kesediaan seluruh Pemerintah Kabupaten/Kota di DIY untuk menerima SATRIYA sebagai budaya pemerintahan di lingkungan mereka menjadi pintu pembuka penting untuk semakin memperluas pemahaman nilai luhur ini di kalangan ASN di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penerapan berbagai cara internalisasi tersebut menjadi pendamping bagi metode-metode yang telah dilakukan selama ini, seperti keteladanan dari para pimpinan, kewajiban



mengenakan pin, pembuatan buku saku, dan sebagainya.

Penetrasi nilai budaya harus disadari memerlukan waktu yang tidak singkat dan menuntut konsistensi berkelanjutan dari pihak terkait, sehingga proses internalisasi nilai ini tidak boleh terputus di tengah jalan dan harus dimulai sejak awal seorang ASN menyatakan dirinya sebagai bagian dari birokrasi pemerintahan di lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk itu, materi tentang budaya pemerintahan SATRIYA juga sebaiknya menjadi materi muatan lokal dalam pelatihan dasar CPNS agar nilai-nilai ini benar-benar dipahami secara lebih awal, sebelum mereka terlalu jauh dipengaruhi oleh nilai-nilai lain yang belum tentu sesuai dengan nilai luhur tersebut. Pemahaman yang baik sejak dini terhadap budaya pemerintahan yang berlaku akan mampu menjadi `benteng` bagi mereka saat menghadapi benturan nilai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Dengan diksi yang beragam mayoritas informan mempersepsikan *nyawiji* sebagai fokus atau konsentrasi, *greded* adalah semangat, *sungguh* merupakan percaya diri, dan *ora mingkuh* menjadi bertanggung jawab. Persepsi ini diwujudkan dalam perilaku yang berbeda-beda sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
2. Pemahaman ASN DIY terhadap nilai luhur yang terkandung di dalam budaya organisasi pemerintahan SATRIYA sudah sangat tinggi, terutama terhadap nilai *greded*, karena hampir semua informan mempersepsikan nilai-nilai luhur tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku ataupun literatur-literatur yang membahas tentang nilai-nilai tersebut.
3. Di kalangan ASN yang belum lama mengabdikan masih terdapat perbedaan persepsi terhadap nilai-nilai luhur tersebut, terutama pada nilai *sungguh* dan *ora mingkuh*.

4. Nilai-nilai luhur yang terkandung dalam budaya organisasi ini tetap relevan untuk diterapkan dalam waktu yang tidak terbatas.
5. Penelitian ini hanya mengkaji tentang sejauhmana persepsi ASN DIY terhadap nilai-nilai *nyawiji*, *greded*, *sungguh*, dan *ora mingkuh* secara menyeluruh tanpa membedakan jenis organisasi, serta upaya-upaya yang dapat ditempuh untuk `membumikan` nilai luhur tersebut. Sejauhmana efektivitas cara-cara yang diusulkan belum diteliti lebih lanjut.
6. Hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi landasan bagi Pemerintah Daerah DIY untuk melanjutkan upaya membumikan nilai dalam budaya organisasi SATRIYA.

### Saran

1. Penelitian terhadap penerapan budaya organisasi pemerintahan SATRIYA termasuk nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya perlu terus dilakukan untuk memperdalam pemahaman tentang efektivitas implementasinya.
2. Untuk dapat meningkatkan pemahaman ASN di DIY terhadap nilai luhur *nyawiji*, *greded*, *sungguh*, dan *ora mingkuh* perlu terus dilakukan penelitian terhadap upaya-upaya yang telah dilakukan selama ini untuk menemukan cara yang paling efektif.
3. Penelitian secara spesifik yang menasar organisasi teknis dan non teknis yang memiliki sifat tugas berbeda perlu dilakukan untuk melihat sejauhmana perbedaan persepsi diantara pegawainya agar dapat merumuskan metode yang tepat dalam menginternalisasikan nilai-nilai luhur tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Azaikhan, M., 2019, Mengapa (harus) Menjadi PNS, serambinews.com, diakses tanggal 03 Desember 2020.
- [2] Ridwan, M., 2020, 20 Persen PNS Tidak Produktif Bakal Diberhentikan? <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia>



- [-42541120](#), diakses tanggal 03 Desember 2020.
- [3] Suryatman, H., 2020, 20 Persen PNS Tidak Produktif Bakal Diberhentikan?, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42541120>, diakses tanggal 03 Desember 2020.
- [4] Nurhadi, I. M. dan Suryaningsih, Margaretha, 2020, Implementasi Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta tentang Budaya Pemerintahan “Satriya” di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Journal of Public Policy and Management*, Vol. 9, No. 2.
- [5] David, F. R., 2004, Strategic Management, Concepts, and Cases (Manajemen Strategi, Konsep, dan Kasus), Edisi Keempat, diterjemahkan oleh Alexander, Prehalindo, Jakarta.
- [6] [8] [10] Hofstede, Geert, 2011, National Cultures, Organizational Cultures, and the Role of Management, *Values and Ethics for the 21<sup>st</sup> Century*, BBVA, 385-402.
- [7] Ravasi, D.; Schultz, M., 2006, Responding to Organizational Identity Threats: Exploring The Role of Organizational Culture, *Academy of Management Journal*, Vol. 49, No. 3, 433–458.
- [9] Cameron, Kim, 2008, *A Process for Changing Organizational Culture*, Cummings, T. G. (Ed), *Handook of Organizational Development*, Sage Publishing, Thousand Oaks.
- [11] Papilaya, F., 2015, Analysis of Factors Characteristics of Culture Organization on Employee Performance, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, Volume VI No. 1, April 2015, Universitas Musamus Merauke.
- [12] Nugroho, D. A., 2011, Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No. 2, 167-176.
- [13] Arianty, N., 2014, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol 14, No. 02, 144-150.
- [14] Saptodewo, F., 2018, Perancangan Karakter Bregada Keraton Yogyakarta sebagai Media Visual Pendukung Photo Booth, *Jurnal Desain*, Vol. 5, No. 2, 74-85.
- [15] Paramita, W.D., 2020, Makna dan Fungsi Jemparingan Mataraman bagi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat, *Jurnal Acintya*, Vol. 12, No. 1, 104-115
- [16] [18] [19] [20] Sunaryadi, 2013, The Value of Yogyakarta Palace Dances: Relevance to the Nation Character Nurturing, *Jurnal Millah*, Vol. XII, No. 2, 377-405.
- [17] Kasidi, 2017, *Estetika Pedalangan Ruwatan Murwakala* Kajian Estetika dan Etika Budaya Jawa, Badan Penerbit ISI, Yogyakarta.
- [21] [26] [29] Anshori, N.S., 2013, Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2, No. 3, 157-162.
- [22] Aminudin, 2014, *Wireng Gatutkaca Dadung Awuk di Pura Mangkunegaran*, Institut Seni Indonesia, Surakarta.
- [23] [25] [27] Sumaryadi, Esthetics of Lakon Ketoprak in Java Philosophy, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 327, Atlantis Press, 250-255.
- [24] [28] Sukistono, 2017, Revitalisasi Wayang Golek Menak 142 Yogyakarta dalam Dimensi Seni Pertunjukan dan Pariwisata, *Panggung*, Vol. 27 No. 2, 130-143.
- [30] Rahardjo, Mudjia, 2010, Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif, [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) diakses tanggal 20 Desember 2020.
- [31] Ramelan, Ratih, 2008, Bahasa dan Kognisi, *Jurnal Wacana*, Vol. 10, No. 1, 72-89.
- [32] Pemerintah RI, 2017, Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, Jakarta.



- 
- [33] Salsabila, Nisrina, 2018, *Perilaku Imitasi Budaya Korean Wave pada Mahasiswa*, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, 4.
- [34] Widyastuti, A.Y., 2021, Sensus Penduduk 2020, BPS: Generasi Z dan Milenial Dominasi Jumlah Penduduk RI, diakses dari [Sensus Penduduk 2020, BPS: Generasi Z dan Milenial Dominasi Jumlah Penduduk RI - Bisnis Tempo.co](#), pada tanggal 06 Mei 2021