

PENERAPAN BUDAYA KERJA BERBASIS E KINERJA DALAM MEWUJUDKAN APARATUR SIPIL NEGARA YANG PROFESIONAL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA

Tauhid¹, M. Taufiq², Agus Sari Dewi³, Ainun Jariah⁴

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima
Email : tauhid.mbojo1969@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan penerapan budaya kerja berbasis e-kinerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima. Penelitian menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang berjumlah 86 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, yaitu sebanyak 86 orang, maka penarikan sampel dilakukan secara keseluruhan (*total sampling*) maka jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan Penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang etos kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,00 dan dengan Tingkat Capaian Responden 79,9%. Artinya sudah dinyatakan dengan baik. berdasarkan hasil pengukuran melalui olah kuesioner diperoleh hasil bahwa penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,17 dan dengan Tingkat Capaian Responden 83,4%. Artinya dinyatakan baik.

Kata Kunci : E-Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Budaya Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015, pasal 1 ayat (1) bahwa Budaya Kerja adalah sikap serta perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Nilai-nilai budaya kerja sebagaimana dimaksud dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pasal 3, adalah : (1) Jujur. (2) Profesional, (3) Solid; (4) Kreatif; dan (5) melayani. Berangkat pada nilai budaya kerja tersebut maka Dezonda. R. Pattipawae (2011) lebih lanjut menjelaskan implementasi nilai-nilai budaya kerja terja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi : (1) Nilai-Nilai Sosial, yang terdiri dari : Nilai Kemanusiaan, Keamanan,

Kenyamanan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan; (2). Nilai-Nilai Demokratik yang terdiri dari : Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi Diri, Hak-Hak Minoritas, Kebebasan/Kemerdekaan, Ketepatan, Peningkatan. (3). Nilai-Nilai Birokratik, yang meliputi : Kemampuan Teknik, Spesialisasi, Tujuan Yang Ditentukan, Tugas Dalam Tindakan, Rasional, Stabilitas, Tugas Terstruktur. (4). Nilai-Nilai Profesional, termasuk : Keahlian, Wewenang Memutuskan, Penolakan Kepentingan Pribadi, Pengakuan Masyarakat, Komitmen Kerja, Kewajiban Sosial, Pengaturan Sendiri, Manfaat Bagi Pelanggan, Disiplin. Dan (5). Nilai-Nilai Ekonomik, yaitu :Rasional, Ilmiah, Efisiensi, Nilai Terukur dengan Materi, Campur Tangan Minimal, Tergantung Kekuatan Pasar. Budaya kerja salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana akan tercermin pada perilaku-perilaku para peagawainya, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan-peraturannya, maupun kebijakan-kebijakannya. Hal ini lebih difokuskan pada budaya kerja dari sumber daya manusia atau aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu bahwa dalam budaya kerja harus mampu memberikan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu

organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Dalam rangka untuk mewujudkan budaya kerja yang bermutu tentu dilakukan perubahan inovasi dalam pelayanan yang terbaru adalah melalui sistim e kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Reformasi birokrasi mutlak dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien dan akuntabel serta terpercaya dalam administrasi kepegawaian. Penerapan e- Kinerja dilingkungan birokrasi pemerintah daerah tentu harus didukung perilaku aparatur negara yang berintegritas, jujur dan bertanggung jawab serta profesional, sehingga pelayanan pemerintahan berjalan lebih optimal. Dalam penerapan e-Kinerja digunakan untuk mengukur kinerja pekerjaan dilakukan setiap ASN lingkup Pemerintah Daerah. Dalam upaya untuk peningkatan kualitas pelayanan ASN dari sistem manual menjadi sistem pelayanan

elektronik, sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan melalui pengelolaan administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien. Pengelolaan kepegawaian melalui aplikasi e-Kinerja diharapkan dapat mengukur dan menilai kinerja ASN secara terpadu, sehingga aktivitas dan pekerjaan ASN dapat diawasi dan diukur sesuai tingkat kinerja sehingga dibayar sesuai kinerja yang ada. Melalui e-Kinerja prestasi kerja dalam menentukan besaran pendapatan yang diterimanya.

Berdasarkan Jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2019 yaitu sebanyak 86 orang pegawai termasuk pegawai honorer. Dari banyaknya pegawai tersebut yang mempunyai ijazah sarjana lebih banyak presentasinya daripada ijazah Magister (S2) dan ijazah SMA sehingga seharusnya dengan tingginya tingkat pendidikan dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima itu dapat dengan mudah mereka mengambil nilai positif dari setiap kebijakan aturan budaya kerja yang telah disepakati bersama sehingga kinerja yang dihasilkan baik dan tepat waktu. Terkait dengan budaya kerja di lingkungan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, pada kenyataannya sudah cukup baik dalam proses pembentukan dan sudah mempunyai pola yang utuh dan stabil tetapi masih ada sebagian

pegawai yang tidak mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi serta kurangnya disiplin waktu yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dimengerti dikarenakan beberapa hal, yaitu: pertama, Penerapan perumusan budaya kerja yang kurang dipahami oleh pegawai dan kurangnya kesadaran diri pegawai akan aturan yang diberlakukan. Selain beberapa hal di pertama, secara mental sebagian pegawai kurang mempunyai integritas yang tinggi terhadap pekerjaannya yang meliputi nilai-nilai seperti : melakukan apa yang di ucapkan, Disiplin dan Kredibel. Ketiga, setiap pegawai diharuskan mempunyai sikap mental berupa komitmen kerja, tanggung jawab, kerja sama sesama pegawai lainnya. Serta pimpinan dapat memberikan suatu penghargaan dan motivasi sangat dibutuhkan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Disisi lain, keberhasilan suatu organisasi adalah organisasi yang secara aktif mengkombinasikan sumber-sumber daya yang digunakan untuk menerapkan strategi-strateginya. Walaupun demikian yang menjadi pusat perhatian bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya yang ada dalam organisasi adalah pegawai yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi tersebut. (dikutip dalam skripsi Agus Sari Dewi,2019;16).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima bahwa penerapan budaya kerja yang berbasis e kinerja belum berjalan optimal karena pemahaman dan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai terhadap sistem aplikasi e kinerja dalam mewujudkan budaya kerja pegawai yang lebih partisipatif, akurat dan cepat dalam membentuk birokrasi yang inovasi, maju dan melayani dengan cepat kepada masyarakat. Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas. Maka penulis, merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Bagaimana penerapan budaya kerja berbasis e kinerja dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima?.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dengan pertimbangan bahwa dinas ini lebih menggerakkan para pegawai baik dilingkungan kerja dinas maupun sekolah untuk menerapkan budaya kerja bermutu berbasis e-kinerja terhadap pegawai maupun lingkungan sekolah pada

berbagai jenjang pendidikan mulai Pendidikan dasar dan menengah.

Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang berjumlah 86 orang. Penarikan sampel dilakukan secara keseluruhan (*total sampling*).

Sumber data yang digunakan adalah: Data primer dan Data sekunder Pengumpulan data dengan angket ini mulai dari penyebaran hingga semua angket terkumpul kembali keseluruhan, tabulasi dan analisis hasil penelitian berlangsung bulan September-Desember 2019; Alat yang digunakan dalam membantu penelitian adalah angket atau kuesioner. Selain kuesioner adalah dilakukan pengamatan (observasi terhadap kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kantor dalam rangka meningkatkan kinerja. Serta pendokumentasian data terutama data-data sekunder yang berhubungan dengan data kepegawaian dan data lain dalam menunjang kegiatan penelitian ini. Kemudian Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data adalah disusun menurut skala Likert dibuat dalam pernyataan positif.

Tabel 1. Skala Likert

No.	Klasifikasi	Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (ST)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4

5. Sangat Tidak Setuju (STS)

1

5

Sumber: Sugiyono, (2011:108)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis data dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut: (1) *Editing*, (2) *Scoring*, (3) Tabulasi dan (4) Deskripsi data.

Menurut Sugiyono (2004) menjelaskan untuk mendapatkan gambaran tentang hasil pengukuran variabel mengenai: a) Kecenderungan distribusi data; b) Menghitung nilai jawaban. Selanjutnya dengan menghitung frekuensi jawaban yang diberikan responden atas item pernyataan yang diajukan dan menghitung nilai rata-rata jawaban responden dengan rumus:

$$\text{Rerata} = \frac{(\text{SS} \times 5) + (\text{ST} \times 4) + (\text{RR} \times 3) + (\text{TS} \times 2) + (\text{STS} \times 1)}{N}$$

Keterangan :

- Re rata = Nilai skor rata-rata;
- N = Jumlah responden;
- SS = Sangat Setuju;
- ST = Setuju;
- RG = Ragu - ragu;

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Keadaan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat dibagi sesuai dengan

Gambar 1 : Keadaan Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Bima berdasarkan Golongan

- TS = Tidak Setuju;
- STS = Sangat Tidak Setuju

Tingkat Pencapaian

Tingkat pencapaian jawaban responden pada masing-masing variabel diketahui dengan menggunakan rumus Sugiyono (2004) yaitu:

$$\text{TCR} = \frac{\text{rata-rata skor}}{n} \times 100\%$$

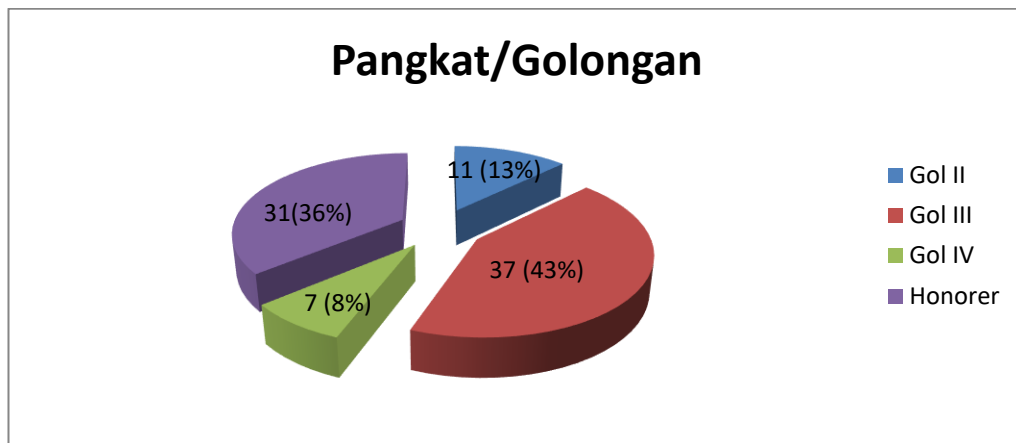
Keterangan :

- TCR : Tingkat Pencapaian Responden
- Rs : rata-rata skor jawaban responden
- n : nilai alternative jawaban

Arikunto dalam Riduwan (2004: 114) mengemukakan jawaban responden sebagai berikut:

- Jika TCR berkisar antara 76 % - 100 % = Baik
- Jika TCR berkisar antara 56 % - 75,99 % = Cukup Baik
- Jika TCR berkisar antara 0 - 55,99 % = Kurang Baik

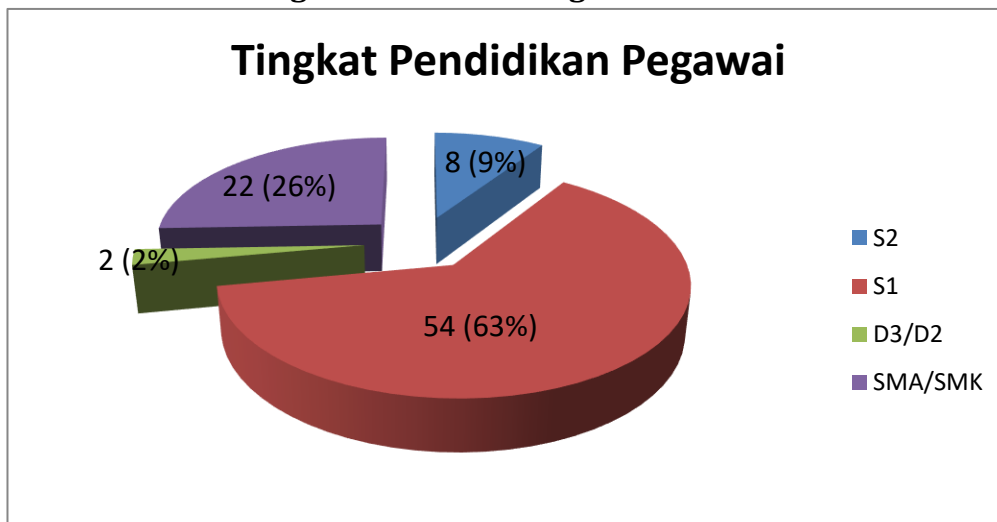
tingkatan pangkat/golongan, maka akan diklarifikasikan dalam bentuk tabel 1 sebagaimana tergambar berikut.



Dari diagram tersebut yang paling banyak adalah golongan III sebanyak 37 (43%) dan yang paling sedikit adalah golongan IV sebanyak 7 orang (8%). Sedangkan Pegawai Honorer sebanyak 31 orang (36%).

Kemudian keadaan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dilihat dari tingkat pendidikan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Gambar 2 : Keadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

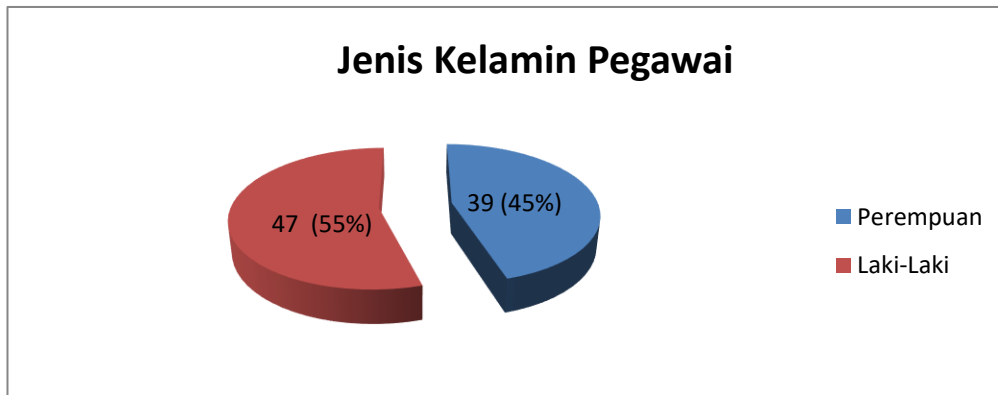


Berdasarkan diagram tersebut bahwa keadaan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Menurut tingkat pendidikan yang paling banyak adalah tingkat pendidikan S1 sebanyak 54 orang (63%) dan yang paling sedikit adalah tamatan D2/D3 sebanyak 2 orang (%).

Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, dapat dijelaskan menurut tabel berikut ini :

Lebih lanjut keadaan pegawai menurut jenis kelamin pada Dinas

Gambar 3 : Keadaan Pegawai Menurut Jenis Kelamin pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima



Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa keadaan pegawai menurut jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (45% dan Jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (55%).

Interpretasi data

Variabel-variabel dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan tabel frekuensi dengan diawali penyajian melalui skala likert. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Penerapan Budaya Kerja Dalam Mewujudkan Aparatur Sipil Negara Yang Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima

Variabel yang diukur dalam penelitian ini kaitan dengan penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki etos kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota

Bima, yaitu : pertama; kejujuran ASN dalam melahirkan integritas

dalam bekerja; kedua; profesional dengan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel), ketiga; solid dalam bekerja artinya satu untuk semua dan semua dalam membentuk pegawai yang memiliki budaya kerja, keempat; Kreatif artinya kaya gagasan dan ide, serta kelima; melayani artinya menjadikan pemangku kepentingan adalah raja.

Hasil penelitian dapat dilihat pada penjelasan tabel berikut ini :

Tabel 1 : Penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki etos kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima

No.	Aspek Yang diteliti	Frekuensi Jawaban Responden										Rerat a	TCR
		SS		S		RG		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Kejujuran	25	30	49	57	7	8	3	3	2	2	4,07	81,4
2.	Profesional	18	21	52	60	12	14	4	5	0	0	3,88	77,7
3.	Solid	21	24	50	58	8	9	5	6	2	2	3,97	79,3
4.	Kreatif	12	14	48	56	18	21	5	6	3	3	3,71	74,2
5.	Melayani	32	37	51	59	3	3	0	0	0	0	4,34	86,7
Jumlah											4,00	79,9	

Sumber data : Data Primer diolah, Nopember 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden dengan indikator kejujuran Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas, hasil rerata 4,07 dan TCR sebesar 81,4% artinya baik, pada indikator profesional pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan, hasil rerata sebesar 3,88 dan TCR sebesar 77,7% artinya baik. Sementara indikator para Aparatur Sipil Negara selalu Solid dalam bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu, hal ini berdasarkan hasil olahan kuesioner dengan nilai rata-rata atau Rerata sebesar 3,97 dengan

TCR sebesar 79,3%, artinya baik. Kemudian terkait dengan indikator kreatif Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas kedinasan, maka penilaian responden melalui olah kuesioner dengan nilai rata-rata atau Rerata sebesar 3,71 dengan TCR sebesar 74,2%, artinya cukup baik. Serta indikator variabel memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik berdasarkan hasil olahan kuesioner dengan nilai rata-rata 4,34, dengan TCR sebesar 86,7%. Artinya baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang etos kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,00 dan dengan Tingkat Capaian Responden

79,9%. Artinya dinyatakan baik.

Penerapan Sistim Aplikasi e-Kinerja Dalam membentuk Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini kaitan dengan penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota

Bima, yaitu : **pertama**; Alat untuk mengontrol kehadiran Pegawai; **kedua**; Meningkatkan Kinerja Pegawai, **ketiga**; Memudahkan Manajemen Birokrasi, **keempat**; Sebagai Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta **kelima**; Memetakan kinerja PNS dalam rangka merit system.

Hasil penelitian dapat dilihat pada penjelasan tabel berikut ini :

Tabel 1 : Penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima

No.	Aspek Yang diteliti	Frekuensi Jawaban Responden										Rerat a	TCR
		SS		S		RG		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Mengontrol kehadiran Pegawai	21	24	53	62	8	9	4	5	0	0	4,06	81,2
2.	Kinerja Pegawai	27	31	56	66	3	3	0	0	0	0	4,28	85,6
3.	Manajemen Birokrasi	25	30	55	64	3	3	3	3	0	0	4,19	83,7
4.	Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	19	23	58	67	9	10	0	0	0	0	4,12	82,3
5.	Memetakan kinerja PNS dalam merit system	24	28	55	64	4	5	3	3	0	0	4,20	84,0
Jumlah											4,17	83,4	

Sumber data : Data Primer diolah, Nopember 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa Penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden dengan indikator alat untuk mengontrol kehadiran Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas setiap hari, hasil rerata 4,06 dan TCR sebesar 81,2% artinya baik, pada indikator penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dengan hasil rerata sebesar 4,28 dan TCR sebesar 85,6% artinya baik. Berikut kaitan dengan penerapan system e-kinerja dapat memudahkan manajemen Birokrasi dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara hal ini berdasarkan hasil olahan kuesioner dengan nilai rata-rata atau Rerata sebesar 4,19 dengan TCR sebesar 83,7%, artinya dinilai dengan baik. Kemudian terkait dengan indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang sudah menunjukkan kinerja lebih, maka penilaian responden melalui olah kuesioner dengan nilai rata-rata atau Rerata sebesar 4,12 dengan TCR sebesar 82,3%, artinya dinilai dengan baik. Serta indikator variabel penerapan system e-kinerja dapat memetakan kinerja PNS dalam

rangka merit system berdasarkan hasil olahan kuesioner dengan nilai rata-rata 4,20, dengan TCR sebesar 84%. Artinya dinilai dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,17 dan dengan Tingkat Capaian Responden 83,4%. Artinya dinyatakan baik.

Variabel penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang etos kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima menunjukkan bahwa lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini terlihat bermakna tinggi dan baik. Hasil ini menunjukkan secara umum dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Bima telah mempunyai budaya kerja yang tinggi dan baik jika diambil reratanya.

Ini berarti bahwa budaya kerja Aparatur Sipil Negara sudah dilaksanakan dengan baik dalam membangun etos kerja. Kemampuan pegawai ini tidak terlepas dari peran dan fungsi kepemimpinan di dinas ini untuk membangun dan mentransformasikan nilai-nilai budaya kerja yang positif. Hal ini seperti dikemukakan oleh Dindin Supratman (2018) bahwa Budaya kerja aparatur birokrasi dapat

dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh aparatur birokrasi tersebut lebih baik. Standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur yang bersangkutan.

Peningkatan profesionalisme ASN sudah tidak dapat ditawar lagi. Sudah tidak ada lagi toleransi terhadap ASN yang 'asal kerja' saja. Setiap ASN saat ini dituntut untuk memberikan kontribusi kinerja yang jelas dan terukur kepada organisasinya.

Dengan profesionalisme yang baik ini, akan terwujud standardisasi kompetensi ASN yang sama dalam hal kualitas dan kapasitas. Hal senada sebagaimana dikemukakan oleh (Sundarso, 2015) bahwa budaya kerja pemerintahan yang baik diharapkan mampu mengangkat marwah ASN sebagai pelayan publik karena sasaran perubahan budaya kerja aparatur adalah terwujudnya integritas dan kinerja birokrasi yang tinggi yang dapat dijabarkan lebih lanjut kedalam definisi operasionalnya: 1) Integritas, mengutamakan perilaku komit, terpuji, jujur, disiplin dan penuh pengabdian; 2) Kinerja, dapat dinilai dari profesionalisme, produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan menjelaskan bahwa Budaya kerja

baru dapat terbentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi: (1) Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah; (2) Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai; (3) Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/ccontoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah; (4) Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif; (5) Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/ unit organisasinya; (6) Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan.

Indikator variabel hasil penelitian dari nilai budaya kerja kejujuran ASN dalam melahirkan integritas dalam bekerja, profesional dengan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel), solidnya Aparatur Sipil Negara dalam bekerja artinya satu untuk semua dan semua dalam membentuk pegawai yang memiliki budaya kerja, dan adanya daya kreatif dan tanggap dari Aparatur Sipil Negara yang memiliki gagasan dan ide, serta budaya melayani artinya bahwa menjadikan

public sebagai raja. Rata-rata sudah menunjukkan hasil yang baik, maka budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sudah bekerja sesuai dengan kemampuan dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Diantara bentuk strategi yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kota Bima secara umum untuk meningkatkan budaya kerja para aparatur, yakni memberi kesadaran kepada para aparatur untuk membangun suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan mutu lingkungan kerja di berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) termasuk di dinas yang menjadi lokasi penelitian ini. Strategi untuk meningkatkan mutu tersebut melalui kegiatan dan kebijakan yang diterapkan pada Aparatur Sipil Negara (ASN), yang meliputi insentif dalam bentuk tambahan penghasilan yang mampu memberi kehidupan layak bagi para aparatur tersebut bersama keluarganya. Selain itu perlu pula dilakukan program berkaitan dengan strategi membangun budaya kerja yang positif dalam kehidupan kerja melalui kursus yang sistematis dan berkelanjutan. Dalam program ini sebaiknya melibatkan tenaga ahli yang berkompeten untuk membangun keselarasan budaya kerja yang positif dengan lingkungan kerja yang terdapat di lingkungan pemerintah kota Bima tersebut.

Pembinaan budaya kerja positif dalam pelayanan publik seyogianya juga dilakukan dengan berbasiskan kearifan lokal di daerah tersebut.

Sementara itu Indikator Variabel yang diukur dalam penelitian ini kaitan dengan penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima, yaitu : **pertama**; Alat untuk mengontrol kehadiran Pegawai; **kedua**; Meningkatkan Kinerja Pegawai, **ketiga**; Memudahkan Manajemen Birokrasi, **keempat**; Sebagai Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta **kelima**; Memetakan kinerja PNS dalam rangka merit system, semuanya menunjukkan rerata sebesar 4,17 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,4%. Artinya dinilai dengan baik. Hal ini berarti bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sudah melakukan pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, dimana tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan aparatur sipil negara yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan instansi baik untuk

jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai motivasi terhadap Aparatur Sipil Negara untuk dalam mencapai visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil yang diinginkan birokrasi pemerintah daerah.

Secara teoritis, kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya adalah absensi. Absensi dapat dikaitkan dengan disiplin. Maka dari itu, disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Berbagai penelitian yang menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana kemampuan suatu dinas memotivasi pegawai dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pendekatan perilaku, yaitu dengan pengukuran; budaya kerja, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pegawai. Dengan demikian, menurut pendapat Singodimedjo dalam Jasin (2009) menyatakan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya

yang telah dikontribusikan kepada pemerintah yang pada akhirnya dapat mewujudkan kinerja yang baik. Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin kerjanya akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, pemerintah perlu atau organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. (dikutip dalam Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki etos kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima, dikur dari pertama; kejujuran ASN dalam melahirkan integritas dalam bekerja; kedua; profesional dengan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel), ketiga; solid dalam

bekerja artinya satu untuk semua dan semua dalam membentuk pegawai yang memiliki budaya kerja, keempat; Kreatif artinya kaya gagasan dan ide, serta kelima; melayani artinya menjadikan pemangku kepentingan adalah raja. Jadi kesimpulannya penerapan budaya kerja dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang etos kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,00 dan dengan Tingkat Capaian Responden 79,9%. Artinya sudah dinyatakan dengan baik.

2. Penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima, diukur dari **pertama**; Alat untuk mengontrol kehadiran Pegawai; **kedua**; Meningkatkan Kinerja Pegawai, **ketiga**; Memudahkan Manajemen Birokrasi, **keempat**; Sebagai Indikator Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta **kelima**; Memetakan kinerja PNS dalam rangka merit system. Dan berdasarkan hasil pengukuran melalui olah kuesioner diperoleh hasil bahwa penerapan sistim aplikasi e-kinerja dalam membentuk budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bima dengan nilai rata-rata hitung atau Rerata 4,17 dan dengan

Tingkat Capaian Responden 83,4%. Artinya dinyatakan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofyan, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Revisi, CV. Rajawali, Jakarta,
- Frinaldi, Aldri dan Muhammad Ali Embi. 2011b. *Pengaruh Budaya Kerja Etnik erhadap Budaya Kerja Keberanian dan Kearifan PNS dalam Pelayanan Publik yang Prima (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat)*. **Prosiding Simposium Nasional Otonomi Daerah 2011**. LAB-ANE Fisip Untirta; 62-68. <http://ejurnal.fisipuntirta.ac.id/index.php/eJLAN/article/view/10/11>
- Frinaldi , Aldri, 2014; *Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh*, Jurnal Humanus, Vol. XIII No.2 Th. 2014
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PBF
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Indraputra, Tengku dan Endang Sutrisna, 2013; *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja*, Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 3, Juli 2013, hlm. 219-323

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta

Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN

Wibisono, Dermawan, 2007, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga