

“Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)”.

Oleh : LINDA ROTUA ELISABETH

NPM.1764002092



POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)”**.

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat yang ditetapkan dalam rangka mengakhiri studi jenjang Strata Dua (S2) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi-Lembaga Administrasi Negara di Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan waktu. Namun dengan demikian penyusunan tesis ini dapat diselesaikan, dan penyelesaiannya tidak terlepas dari dukungan beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dan memberikan sumbangan pemikiran kepada penulis.

Dalam Penyusunan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak Dr.Edy Sutrisno, M.Si selaku dosen Pembimbing yang berperan sangat besar terhadap penyusunan tesis ini yang mana di dalam kesibukan beliau masih tetap sabar dan tekun memberi masukan, arahan, dan bimbingan dalam penulisan hingga selesainya tesis ini.

Disamping itu juga pada kesempatan ini, izinkan juga penulis menyampaikan dengan tulus ucapan terima kasih yang tak terhingga terutama kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, selaku Ketua Politeknik STIA-LAN Jakarta;
2. Segenap dosen pengajar Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur pada Politeknik STIA-LAN yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis;
3. Kepala BAAK Politeknik STIA – LAN beserta Staf yang telah membantu dalam urusan administrasi mahasiswa.
4. Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kepala Sekretaris Utama (Sestama) BP2MI, Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, dan seluruh

staf Direktorat Kepegawaian BP2MI yang telah memberi kesempatan penulis kesempatan kepada penulis melakukan penelitian di kantor BP2MI serta membantu penulis dalam melaksanakan studi;

5. Kepala BP2MI Upt Jawa barat, Koordiantor P4TKI Bekasi (Pos Pelayanan Tenaga Kerja Indonesia) yang selalu memberi dukungan terhadap saya dalam proses pembuatan tesis ini, serta seluruh staf P4TKI Bekasi yang selalu mensuport dan menyemangatin saya serta mendoakan saya dalam pelaksanaan penelitian tesis ini.
6. Suami dan putriku tercinta yang selalu mendukung penuh dalam perjalanan dari awal studi sampai dengan penulis menyelesaikan tesis ini.
7. Makela dan Namboru selaku orang tua penulis serta seluruh keluarga Duren Sawit dan keluargaku yang di Medan yang selalu mendoakan serta mendukung saya dalam menyelesaikan program studi S2 saya ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa S2 program Magister Terapan di Politeknik STIA LAN khususnya teman-teman di kelas Z yaitu rekan-rekan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur yang telah bersedia menjadi teman yang selalu kompak dalam suka dan duka selama menjalani masa studi.
9. Orang-orang yang sudah berjasa yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses pembuatan tesis ini.

Atas segala bantuan, dorongan dan dukungan yang diberikan, penulis hanya dapat membalasnya dengan doa, semoga semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Dan penulis dengan senang hati menerima kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan tesis iini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun para pembaca tesis ini.

Jakarta, Juni 2021
Penulis,

Linda Rotua Elisabeth.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

ABSTRAK

ELISABETH LINDA ROTUA, 1764002092

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA PEGAWAI DI BNP2TKI (BP2MI)

Tesis, 124 Halaman, 5 Bab, xx, 1 Tabel, 4 Gambar, 5 Lampiran

Daftar Pustaka : 26 Buku, 4 Publikasi Ilmiah, 3 Perundang-Undangan.

Di Indonesia, beberapa lembaga pemerintah maupun non-pemerintah sebagai suatu organisasi telah memiliki budaya organisasi namun penerapan nilai-nilainya dirasa masih lemah. Perihal ini dipataui dari kinerja beberapa lembaga yang belum efektif pada menjalankan tugas dan fungsinya, membuat tujuan organisasi yang ditetapkan tidak dapat dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) serta strategi pengimplementasian budaya kerja tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian yang digunakan yaitu di BNP2TKI. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pendoman observasi, pedoman wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan Miles dan Humberman yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) faktor-faktor budaya kerja yang oleh pegawai BNP2TKI (BP2MI) belum berlangsung secara efektif. Terdapat beberapa kendala yang menjadi faktor penghambat terlaksanannya budaya kerja di BNP2TKI (BP2MI), antara lain adalah disiplin pegawai yang masih kurang, masih ragu-ragu dalam bersikap belum tegas mengambil keputusan selain itu juga kemampuan pemimpin untuk memberikan ide kepada anggota; (2) Strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor kebersamaan sudah berjalan cukup baik. Secara umum kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama; (3) Strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor intensitas sudah berjalan cukup baik. Terlihat lembaga BNP2TKI sudah menerapkan intensitas yang sesuai. Intensitas merupakan parameter komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai ini budaya kerja.

Kata kunci: Budaya kerja, Budaya organisasi, manajemen SDM

ABSTRACT

In Indonesia, several government and non-governmental institutions as an organization already have an organizational culture but the application of the values is still considered weak. This is monitored from the performance of several institutions that have not been effective in carrying out their duties and functions, making the organizational goals cannot be achieved. This study aims to determine the factors that influence the work culture of BNP2TKI (BP2MI) employees and the strategy for implementing this work culture. The method used in this research is descriptive qualitative.

The research location used is BNP2TKI. The research instrument used was observation guide, interview guide, and documentation, while the data collection technique in this study used purposive sampling. Technical analysis of data in this study is Miles and Humberman which consists of data condensation, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the research show that (1) the work culture factors that BNP2TKI (BP2MI) employees have not worked out effectively. There are several obstacles that hinder the implementation of the work culture at BNP2TKI (BP2MI), including the lack of employee discipline, still being hesitant in taking decisions that have not been firm in addition to the ability of leaders to provide ideas to members; (2) The strategy for implementing the work culture of BNP2TKI (BP2MI) employees in terms of the togetherness factor has gone quite well. In general, togetherness is the extent to which members of the organization have core values that are shared together; (3) The strategy for implementing the work culture of BNP2TKI (BP2MI) employees in terms of the intensity factor has gone quite well. It can be seen that the BNP2TKI institution has applied the appropriate intensity. Intensity is a parameter of commitment of company members to these values of work culture.

Keywords: work culture, organizational culture, human resource management

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	22
1. Manajemen SDM	22
2. Budaya Kerja.....	27
3. Efektifitas	43
4. Strategi Kebijakan	45
C. Kerangka Berikir	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	65
A. Jenis Penelitian	65
B. Fokus Penelitian	67
C. Purposive Sampling.....	70
D. Analisis Data	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	76
A. Sejarah BNP2TKI (BP2MI)	76
B. Hasil Penelitian	81
1. Budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) Belum Berjalan Efektif	81
2. Strategi Implementasi Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI (BP2MI) Ditinjau Dari Aspek Kebersamaan	91
3. Strategi Implementasi Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI (BP2MI) Ditinjau Dari Aspek Intensitas	99
C. Pembahasan.....	109
1. Budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) Belum Berjalan Efektik	109
2. Strategi Implementasi Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI (BP2MI) Ditinjau Dari Aspek Kebersamaan	112
3. Strategi Implementasi Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI (BP2MI) Ditinjau Dari Aspek Intensitas	115
BAB V PENUTUP.....	119

A. Kesimpulan.....	119
B. Saran.....	120

DAFTAR PUSTAKA	122
----------------------	-----



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
--------------------------------------	----



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian	48
Gambar 3.1 Komponen-komponen analisis data: Model interaktif	73
Gambar 4. 1 Jumlah TKI menurut Negara Penempatan dalam Satuan Ribu Tahun 2015	79
Gambar 4. 2 Penempatan Tenaga Kerja menurut Sektor Penempatan Tahun 2011-2015	80



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandangan modern menegaskan bahwa organisasi merupakan suatu system terbuka. Pernyataan ini memiliki makna implisit bahwa factor lingkungan merupakan contributor terbesar dalam pendekatan (Kusdi, 2019:35). Kondisi demikian mengharuskan organisasi untuk selalu membuka diri beradaptasi dengan perkembangan lingkungan secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut mampu melakukan merancang taktik, kebijakan tepat dan efektif untuk mengatasi terjadinya setiap perubahan (Moeheriono, 2017:86). Sudarmanto (2019:152) menyatakan bahwa setiap organisasi berkewajiban untuk dapat bersaing untuk mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan global. Hal ini dapat diwujudkan melalui penguatan kapasitas organisasi dan SDM yang dimiliki.

Organisasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki kesamaan tujuan dan saling berkomunikasi untuk menggapai tujuan. Organisasi berisikan orang-orang dengan berbagai background budaya yang bervariasi, juga menjadi suatu perantara bagi orang-orang untuk saling bekerjasama mencapai tujuan yang direncanakan. Perkembangan zaman berdampak pada adanya persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi mampu merepon tantangan yang ada. Hal ini menjadikan organisasi harus menyusun taktik yang relevan dengan arah

kebijakan dan kompetensi SDMnya agar mampu bertahan dalam perubahan zaman.

Faktor lain yang turut mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusianya. Visi misi organisasi akan berhasil dicapai dengan baik jika organisasi memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas. Kelangsungan suatu organisasi tidak hanya didasarkan oleh manajemen pengelolaan produk maupun keuangan, namun juga ditentukan berdasarkan baiknya pengembangan SDM. Kehadiran SDM yang berkualitas adalah suatu hal yang krusial yang disinyalir mampu membawa organisasi dalam suatu kondisi yang aman dan berkembang, (Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2015). Oleh sebab itu dibutuhkan usaha untuk memaksimalkan kemampuan SDM.

SDM yang berada dalam organisasi perlu memahami serta merefleksikan budaya organisasi berhubungan dengan arah dan perencanaan organisasi yang bersifat strategis serta taktikal. Seringkali ditemui di instansi BNP2TKI pemahaman tentang nilai-nilai organisasi sangatlah kurang. Banyak pegawai yang tidak tahu mengenai nilai-nilai organisasinya. Lemahnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi juga terlihat pada manajemen lembaga non pemerintah BNP2TKI. Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) merupakan lembaga pemerintah bukan departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Sebagai lembaga yang menaungi dan melindungi TKI, BNP2TKI bertugas menentukan penempatan tenaga kerja sesuai perjanjian

serta melayani dan mengawasi setiap dokumen pemberangkatan juga menyelesaikan permasalahan terkait TKI.

BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki nilai-nilai organisasi yang membentuk karakter lembaga dan menjadi petunjuk atau peraturan dalam membuat keputusan dalam lembaga. Terdapat tiga nilai organisasi utama yang menjadi jati diri lembaga BNP2TKI yakni integritas, visioner dan unggul. Berintegritas yang berarti professional, kredibel dan dapat dipercaya dan memegang teguh prinsip serta standar etika yang berlaku. Nilai visioner yang berarti memiliki pandangan yang strategis, jauh dan jelas mengenai masa depan serta memiliki kemampuan untuk merencanakan dan memimpin pencapaian visi Indonesia yang dicita-citakan. Serta nilai unggul yang berarti berkemampuan tinggi, inovatif, adaptif, komunikatif dan mampu bersinergi baik internal maupun eksternal untuk menyediakan solusi yang andal bagi pembangunan Indonesia. Selain ketiga nilai tersebut, BNP2TKI juga memiliki nilai budaya organisasi yang dikembangkan dari ketiga nilai utama tersebut dan menuntun para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan lembaga

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pegawai dalam suatu lembaga pemerintahan adalah satu dari banyak factor yang dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu SDM yang memiliki kompeten, memiliki keahlian mampu mempengaruhi kinerja organisasi. Sayangnya fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah. Saat ini, kualitas ASN masih terlampau jauh dengan

harapan, rendahnya keahlian yang dimiliki merupakan salah satu penyebab rendahnya kualitas ASN saat ini. Salah Satu indikator rendahnya kualitas ASN dapat terlihat dari background pendidikan yang dimiliki. Anggoro (2017) menyatakan bahwa dari total keseluruhan 4.475 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) 64% diantaranya hanya mempunyai kemampuan administrative. Hasil serupa juga ditemukan ketika pengangkatan PNS dimana 58% diantaranya merupakan tenaga honorer yang diangkat tanpa tes.

Gibson (2015:212), memandang pegawai atau karyawan merupakan penggerak operasi organisasi. Baiknya kinerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu factor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai pengertian umum yang dipahami anggota organisasi sehingga dengan pemahaman budaya organisasi yang baik setiap menjadikan pegawai dapat merefleksikan nilai, keyakinan serta perilaku yang sinkron dengan organisasi.

Seperti diungkapkan oleh Sudarmanto (2019:158) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, salah satunya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari kompetensi, kepuasan kerja, motivasi diri, tingkat disiplin pegawai dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja

pegawai terdiri dari budaya kerja, gaya kepemimpinan, sarana dan prasarana dan lain-lain.

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Nilai merupakan dasar paling kokoh dari suatu budaya organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai dan organisasi (Schein dalam Posner, 2010).

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi ini tidak hanya harus diperhatikan oleh perusahaan yang berorientasi pada keuntungan saja tetapi juga penting bagi lembaga pemerintahan. Nilai-nilai pada lembaga selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap SDM aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi. Tantangan yang harus diwaspadai oleh lembaga pemerintahan di era globalisasi saat ini adalah menyangkut masalah kualitas pelayanan publik, kompetensi pegawai, kebijakan personalia, pengembangan organisasi, dan sebagainya. Tantangan keanekaragaman berfokus pada tatanan individu, tingkat kelompok, dan tingkat sistem yang memerlukan penerapan manajemen keanekaragaman. Khusus untuk menghadapi tantangan individu dan tantangan kelompok, faktor kontekstual dan keterampilan mengelola perbedaan budaya organisasi sangat penting, karena hal ini memerlukan pembelajaran budaya yang sistematis dalam organisasi.

Di Indonesia sendiri, beberapa lembaga pemerintah maupun nonpemerintah sebagai suatu organisasi telah memiliki budaya organisasi namun penerapan nilai-nilainya dirasa masih lemah. Hal ini dapat dilihat dari kinerja beberapa lembaga

yang belum efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, membuat tujuan organisasi yang ditetapkan tidak dapat dicapai. Di sisi lain, masih ditemui banyak lembaga yang belum mempunyai dan menetapkan budaya organisasinya yang selanjutnya berdampak terhadap pertumbuhan organisasi. Kejadian ini mengisyaratkan bahwa banyak fungsi, peran dan manfaat nilai budaya organisasi yang berakibat pada banyaknya organisasi yang gagal berkompetitif dan bubar dalam perjalanannya mewujudkan visi misi.

Berdasarkan hasil observasi awal oleh peneliti, ditemukan masih adanya hambatan-hambatan yang membuat penerapan nilai organisasi masih lemah dan belum berjalan sesuai harapan. Beberapa hambatan tersebut diantaranya adalah masih rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai, seperti seringnya pegawai keluar masuk kantor tanpa alasan yang mengakibatkan citra organisasi menjadi buruk. Pegawai juga seringkali melakukan tidak menggunakan jam kerja dengan efektif, dimana seringkali jika tidak ada pekerjaan mereka memilih keluar atau tidur siang. Selain itu pegawai juga terlihat belum mampu mengembangkan diri melalui inovasi baru sehingga penyelesaian pekerjaan masih dilakukan dengan metode lama. Pernyataan ini didasarkan pada hasil kinerja pegawai yang cenderung berada dalam level yang tetap. Tindakan karyawan seperti kurangnya disiplin menunjukkan masih kurangnya sikap profesionalisme yang menjadi bagian dari nilai organisasi yang dianut oleh lembaga. Hal ini menunjukkan masih lemahnya penerapan nilai budaya kerja di organisasi BNP2TKI.

Hambatan-hambatan tersebut membuat penerapan nilai-nilai budaya dalam lembaga pemerintahan khususnya lembaga BNP2TKI dapat dikatakan belum

efektif dilakukan. Nilai organisasi seperti disiplin kerja dan inovasi kerja belum diterapkan dengan baik di lingkungan lembaga, membuat sebagian pegawai bekerja tidak maksimal hingga kinerja lembaga juga tidak mengalami peningkatan. Hal ini tentunya perlu diperbaiki dengan menemukan suatu strategi yang tepat untuk penerapan nilai-nilai organisasi di lembaga BNP2TKI.

Sebagai salah satu bentuk respon terhadap berbagai permasalahan dalam nilai-nilai organisasi. Kantor BNP2TKI berusaha mencari jalan keluar dengan memakai berbagai strategi salah satunya adalah melalui proses sosialisasi dan proses pemahaman. Proses sosialisasi dilakukan dengan memasang poster poster maupun semboyan pada sisi-sisi ruangan. Selain itu, ketika meeting diadakan, atasan selalu mengingatkan mengenai nilai-nilai organisasi yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sedangkan proses pemahaman yang dimaksud yaitu dengan penerapan nilai-nilai organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangatlah diperlukan anggota untuk memotivasi mereka agar menjadi anggota organisasi yang baik. Sehingga situasi dan budaya organisasi dapat disikapi dengan baik. Hal ini wajib dilaksanakan mengingat banyak kejadian pada pegawai baru dimana dirinya merasa asing dan memiliki pemahaman yang kurang mengenai tata cara, jobdesk maupun kebijakan serta sistem nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Kendala dalam pelaksanaan penerapan nilai-nilai organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai BNP2TKI diantaranya proses sosialisasi tidak optimal karena kurang gencarnya upaya yang dilakukan di kantor BNP2TKI terhadap proses sosialisasi penerapan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, pemahaman yang kurang baik tentang nilai-nilai organisasi padahal

dalam membuat sebuah perencanaan harus mendasarkan kepada nilai-nilai organisasi yang ada untuk memformulasikan ke dalam perencanaan kegiatan.

Pentingnya strategi dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Melalui strategi yang baik, informasi, ide dan pengalaman dapat dipertukarkan. Dengan strategi organisasi yang baik, maka sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan lancar, mempengaruhi kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Chandler Jr. (Kusdi, 2009), strategi organisasi adalah menentukan tujuan dan sasaran jangka panjang yang penting bagi organisasi, kemudian menentukan rencana kegiatan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Suripto (2016) yang berjudul *“Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami”* yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan semakin baik, dan kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan meningkatnya semangat karyawan maka kinerja perusahaan akan semakin baik. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap insentif menunjukkan bahwa pemimpin yang menjalankan tugasnya sesuai dengan syariat Islam akan mampu memberikan dan menciptakan insentif bagi karyawan.

Selanjutnya pada penelitian Abdussamad (2015) yang berjudul *“Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo”* menunjukkan bahwa Dari empat

dimensi pengukuran tingkat kualitas Budaya Organisasi, dimensi Perhatian terhadap Detail merupakan dimensi dengan tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling tinggi dibandingkan dimensi-dimensi lainnya. Budaya Organisasi juga berperan meningkatkan kinerja Pegawai melalui kemampuannya untuk mendorong motivasi Kerja sebagai sasaran antara menuju kepada peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian mengenai penerapan nilai-nilai organisasi dalam organisasi pemerintah telah dilakukan salah satunya oleh Pattipawae (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *“Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar”*. Penelitiannya menemukan bahwa: 1) Budaya organisasi sangat penting dalam menghadapi upaya peningkatan kinerja organisasi dan karyawan; 2) Budaya kerja organisasi adalah semacam manajemen, termasuk pengembangan, perencanaan, produksi dan penyediaan produk berkualitas tinggi dalam arti terbaik, ekonomis dan memuaskan. ; Dan 3) Sebagai PNS yang bekerja keras menyebarkan budaya kerja dan penuh kecintaan terhadap PNS, karena hanya dengan cinta, PNS dapat menguasai pekerjaan dan kehidupan PNS dengan semangat dan semangat, serta menjadi PNS yang profesional.

Selain itu penelitian oleh Manshur (2012) terkait penerapan sistem nilai budaya dengan judul *“Penerapan Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi Sekolah Unggul: Studi Multikasus”*. Penelitiannya tersebut menunjukkan hasil bahwa 1) implmentasi system nilai pengetahuan terlaksana apabila nilai prestasi, kemandirian, kedisiplinan serta sisntem nilai keunggulan, 2) Implementasi didtem

nilai social terlaksana ketika kebebasan bertanggung, sistem nilai kesederhanaan kesahajaan, sistem nilai kebersamaan dan persaudaraan; 3) Penerapan sistem nilai agama terwujud apabila terlaksana sistem nilai ibadah dan sistem nilai kerendahan hati.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait strategi untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dengan tepat. Selain itu beberapa penelitian terdahulu juga belum menganalisis bagaimana strategi yang tepat dalam mendukung penerapan nilai-nilai organisasi. Maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Sistem budaya kerja pegawai yang ada di BNP2TKI (BP2MI) yang masih terdapat beberapa permasalahan dalam sistem kerja yang diterapkan.
2. Belum adanya strategi implementasi dalam kinerja kepegawaian.
3. Mengetahui penerapan strategi implementasi dalam melihat budaya pegawai yang ada di BNP2TKI (BP2MI) dari berbagai aspek dan pendampingan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI)?
2. Bagaimana strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor kebersamaan?
3. Bagaimana strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor intensitas?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI).
2. Untuk mengetahui strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor kebersamaan.
3. Untuk mengetahui strategi implementasi budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) ditinjau dari faktor intensitas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan terkait penerapan nilai organisasi melalui suatu strategi dalam kajian manajemen pemerintahan dan Sumber Daya Manusia Aparatur dimana berkaitan dengan upaya menciptakan lingkungan

birokrasi yang baik sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi. Serta diharapkan juga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih perkembangan ilmu yang lebih baik kedepannya.

2. Manfaat Praktis: Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi pada penelitian dengan topik yang sama di masa mendatang, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak terkait diantaranya lembaga BNP2TKI dan lembaga pemerintah non kementerian lainnya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A