

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat peneliti simpulkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

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, kemampuan pemimpin untuk berpartisipasi dengan anggota memberikan andil yang cukup besar dalam budaya kerja pegawai belum berjalan efektif.
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. Pegawai BNP2TKI sebagai informan terhadap budaya kerja pegawai merasakan kebersamaan pada bagian organisasi keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama.
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. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

B. Saran

Saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan, antara lain sebagai berikut:

1. Dalam menanggulangi faktor penghambat pelaksanaan budaya kerja. Lembaga BNP2TKI (BP2MI) hendaknya diharapkan dapat memberikan tambahan pelatihan kepemimpinan mengenai sikap pembiasaan terhadap karyawan agar tegas dalam mengambil keputusan.
2. Pada permasalahan kesenjangan antar pegawai, BNP2TKI (BP2MI) diharapkan sering mengadakan kegiatan kolaborasi antara karyawan senior dan karyawan junior, agar mampu menciptakan lingkungan birokrasi yang baik sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi, khususnya pada lembaga BNP2TKI (BP2MI).
3. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dengan topik yang sama di masa mendatang, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak terkait diantaranya lembaga BNP2TKI lembaga pemerintah non kementerian lainnya.

Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)

PEDOMAN WAWANCARA

1. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek kebersamaan

- a. Apakah BNP2TKI menjalankan orientasi atau pembinaan bagi pegawai-pegawainya khususnya pegawai baru melalui program pelatihan dan kegiatan lain?
- b. Bagaimana pelaksanaan orientasi kebersamaan dari BNP2TKI tersebut? Apakah dalam orientasi tersebut pegawai diperkenalkan terhadap nilai-nilai budaya yang dimiliki BNP2TKI?
- c. Bagaimana pemberian imbalan yang dilakukan BNP2TKI kepada pegawainya?
- d. Apakah terdapat pemberian kenaikan gaji dan jabatan atau promosi oleh BNP2TKI kepada pegawainya yang berprestasi?
- e. Apakah BNP2TKI pernah memberikan hadiah-hadiah kepada pegawainya dalam beberapa kesempatan?
- f. Apa saja terdapat tindakan lain yang dilakukan BNP2TKI dalam memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja kepada pegawainya?

2. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek intensitas

- a. Bagaimana inisiatif individu dan tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai BNP2TKI saat mengemukakan pendapat atau idenya kepada organisasi?
- b. Bagaimana tanggapan yang diberikan pimpinan dan BNP2TKI menyangkut ide yang diberikan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi?
- c. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada para pegawainya untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko untuk kemajuan organisasi?
- d. Apakah BNP2TKI telah menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan dengan jelas melalui visi, misi dan tujuan organisasinya?
- e. Bagaimana BNP2TKI mendorong unit kerjanya untuk bekerja secara terkoordinasi dan menciptakan kekompakan antara pegawai?
- f. Apakah para pemimpin dari setiap unit kerja telah memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya?
- g. Apa saja peraturan dan norma yang dijalankan dalam BNP2TKI?
- h. Apakah terdapat tenaga pengawas atau pengawasan langsung dari supervisi untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai?
- i. Apakah para pegawai BNP2TKI dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu?
- j. Apakah sistem pemberian imbalan didasarkan pada prestasi kerja pegawai atau sikap pilih kasih dan senioritas?

Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)

- k. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada pegawainya untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka?
- l. Bagaimana hirarki kewenangan dalam BNP2TKI? Apakah hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri?

3. Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI

- a. Bagaimana pandangan anda (sebagai pegawai) terhadap pekerjaan yang ada dikerjakan di BNP2TKI?
- b. Bagaimana etika dan sopan santun yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI saat bekerja, dilihat dari pakaian, cara berbicara antara rekan hingga sikap selama di lingkungan kerja?
- c. Bagaimana kedisiplinan dan etos kerja yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI?
- d. Apakah masih ditemui beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan atau ijin cuti?
- e. Apakah masih ditemui pegawai yang istirahat dan pulang di luar jam kerja atau masuk terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan?
- f. Bagaimana kepercayaan diri yang dimiliki Pegawai BNP2TKI dalam bekerja? Apakah masih ditemui pegawai yang tidak bersikap tegas atau ragu-ragu dalam mengambil keputusan?
- g. Bagaimana manajemen SDM yang dijalankan di BNP2TKI (BP2MI) ini?
- h. Apa saja faktor yang menyebabkan budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) belum berjalan efektif?
- i. Apa saja kendala yang ditemui dalam penerapan strategi implementasi budaya kerja di BNP2TKI?

Implementasi Budaya Kerja Pegawai di BNP2TKI (BP2MI)

1. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek kebersamaan

- a. Apakah BNP2TKI menjalankan orientasi atau pembinaan bagi pegawai-pegawainya khususnya pegawai baru melalui program pelatihan dan kegiatan lain?

Jawab :



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

PEDOMAN WAWANCARA.

1. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek kebersamaan
 - a. Apakah BNP2TKI menjalankan orientasi atau pembinaan bagi pegawai-pegawainya khususnya pegawai baru melalui program pelatihan dan kegiatan lain?
 - b. Bagaimana pelaksanaan orientasi kebersamaan dari BNP2TKI tersebut? Apakah dalam orientasi tersebut pegawai diperkenalkan terhadap nilai-nilai budaya yang dimiliki BNP2TKI?
 - c. Bagaimana pemberian imbalan yang dilakukan BNP2TKI kepada pegawainya?
 - d. Apakah terdapat pemberian kenaikan gaji dan jabatan atau promosi oleh BNP2TKI kepada pegawainya yang berprestasi?
 - e. Apakah BNP2TKI pernah memberikan hadiah-hadiah kepada pegawainya dalam beberapa kesempatan?
 - f. Apa saja terdapat tindakan lain yang dilakukan BNP2TKI dalam memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja kepada pegawainya?
2. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek intensitas
 - a. Bagaimana inisiatif individu dan tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai BNP2TKI saat mengemukakan pendapat atau idenya kepada organisasi?
 - b. Bagaimana tanggapan yang diberikan pimpinan dan BNP2TKI menyangkut ide yang diberikan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi?
 - c. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada para pegawainya untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko untuk kemajuan organisasi?
 - d. Apakah BNP2TKI telah menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan dengan jelas melalui visi, misi dan tujuan organisasinya?
 - e. Bagaimana BNP2TKI mendorong unit kerjanya untuk bekerja secara terkoordinasi dan menciptakan kekompakan antara pegawai?
 - f. Apakah para pemimpin dari setiap unit kerja telah memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya?
 - g. Apa saja peraturan dan norma yang dijalankan dalam BNP2TKI?
 - h. Apakah terdapat tenaga pengawas atau pengawasan langsung dari supervisi untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai?
 - i. Apakah para pegawai BNP2TKI dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu?
 - j. Apakah sistem pemberian imbalan didasarkan pada prestasi kerja pegawai atau sikap pilih kasih dan senioritas?
 - k. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada pegawainya untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka?

1. Bagaimana hirarki kewenangan dalam BNP2TKI? Apakah hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri?
3. Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI
 - a. Bagaimana pandangan anda (sebagai pegawai) terhadap pekerjaan yang ada dikerjakan di BNP2TKI?
 - b. Bagaimana etika dan sopan santun yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI saat bekerja, dilihat dari pakaian, cara berbicara antara rekan hingga sikap selama di lingkungan kerja?
 - c. Bagaimana kedisiplinan dan etos kerja yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI?
 - d. Apakah masih ditemui beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan atau ijin cuti?
 - e. Apakah masih ditemui pegawai yang istirahat dan pulang di luar jam kerja atau masuk terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan?
 - f. Bagaimana kepercayaan diri yang dimiliki Pegawai BNP2TKI dalam bekerja? Apakah masih ditemui pegawai yang tidak bersikap tegas atau ragu-ragu dalam mengambil keputusan?
 - g. Bagaimana manajemen SDM yang dijalankan di BNP2TKI (BP2MI) ini?
 - h. Apa saja faktor yang menyebabkan budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) belum berjalan efektif?
 - i. Apa saja kendala yang ditemui dalam penerapan strategi implementasi budaya kerja di BNP2TKI?

Jawaban Wawancara :

1. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek kebersamaan

- a. Apakah BNP2TKI menjalankan orientasi atau pembinaan bagi pegawai-pegawainya khususnya pegawai baru melalui program pelatihan dan kegiatan lain?

Jawab : BNP2TKI ada melakukan orientasi atau pembinaan bagi pegawai-pegawainya khususnya pegawai baru, jadi Bagi pegawai baru akan dilakukan pelaksanaan orientasinya di kantor pusat dulu, lalu dikirim sesuai SK nya untuk yang daerah. Orientasi nya mereka 3 sebulan sekali pindah mutasi, misalnya 3 bulan di biro kepegawaian, 3 bulan lagi pindah ke bagian lain. Mereka harus berorientasi ke 3 bagian ke Deputian di BNP2TKI. Mereka juga mendapat pelatihan namanya Ladsar atau Pelatihan Dasar, dulunya disebut Prajab.

- b. Bagaimana pelaksanaan orientasi kebersamaan dari BNP2TKI tersebut? Apakah dalam orientasi tersebut pegawai diperkenalkan terhadap nilai-nilai budaya yang dimiliki BNP2TKI?

Jawab : Pelaksanaan orientasi kebersamaan dari BNP2TKI bagi pegawai baru berupa Ladsar atau dulu nya disebut Prajab, dalam orientasi tersebut pasti semua pegawai di sudah diperkenalkan tentang nilai-nilai budaya yang dimiliki BNP2TKI.

- c. Bagaimana pemberian imbalan yang dilakukan BNP2TKI kepada pegawainya?

Jawab: Gaji dan Tukin dan uang makan serta uang perjalanan Dinas.

- d. Apakah terdapat pemberian kenaikan gaji dan jabatan atau promosi oleh BNP2TKI kepada pegawainya yang berprestasi?

Jawab: Ada, kenaikan gaji di PNS dinilai dinilai berdasarkan golongan serta e-kinerja nya pegawai. Dan untuk Promosi jabatan tidak mempengaruhi kenaikan gaji tapi pegawai yang berprestasi mendapat kesempatan berupa diklat, kursus-kursus dan perjalanan dinas. Kalau pegawai yang tidak berprestasi pimpinan juga malas juga bikin dia perjalanan dinas, atau kesempatan untuk Bimtek atau kursus-kursus.

- e. Apakah BNP2TKI pernah memberikan hadiah-hadiah kepada pegawainya dalam beberapa kesempatan/

Jawab : Hadiahnya berupa apa ya.. seperti yang saya katakana tadi paling berupa seperti perjalanan dinas, kursus atau Bimtek, kalau tidak berprestasi ya tidak akan diberi kesempatan seperti itu.

- f. Apa saja terdapat tindakan lain yang dilakukan BNP2TKI dalam memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja kepada pegawainya?

Jawab : Budaya kerja itu berarti kan dari pimpinan ke bawahan yaa.. kalau dari Biro SDM sendiri sebulan sekali minimal melakukan rapat atau briefing supaya pimpinan tahu kendala selama ini apa saja di lingkungan bawahannya, dan pimpinan juga dapat memberikan arahan langsung kepada bawahannya juga.

2. Strategi BNP2TKI ditinjau dari aspek intensitas

- a. Bagaimana inisiatif individu dan tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai BNP2TKI saat mengemukakan pendapat atau idenya kepada organisasi?

Jawab : Biasanya langsung disampaikan kepada pimpinannya, misalnya dalam rapat dapat memberi ide atau masukan nya secara lisan didalam rapat. Atau bisa juga secara informal dengan cara langsung menemui atasan diruangannya, misalnya bu, saya ada ide ini begini.....contohnya seperti itu..

- b. Bagaimana tanggapan yang diberikan pimpinan dan BNP2TKI menyangkut ide yang diberikan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi?

Jawab : Tanggapannya kebanyakan positif se..kalau memang ide nya bagus dan tidak melanggar peraturan atau norma-norma yang ada, kenapa tidak...kalau memang ide nya bisa menjadi inovasi yang bagus buat diterapkan kenapa tidak, biasanya pimpinan menerima ide-ide yang baru kok, yang sifatnya positif.

- c. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada para pegawainya untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko untuk kemajuan organisasi?

Jawab : Dengan cara melibatkan pegawai-pegawai baru atau pegawai yang muda-muda ini..untuk bisa mengikuti event-event atau kegiatan –kegiatan kantor misalnya seperti kegiatan sosialisasi PP atau misal ada sosialisasi Peraturan Pemerintah yang baru untuk pegawai-pegawai baru untuk bisa ikut terjun langsung mengikuti kegiatan tersebut. Biar acaranya juga lebih fresh dan lebih menarik untuk di ikuti kalau ada yang muda-muda.

- d. Apakah BNP2TKI telah menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan dengan jelas melalui visi, misi dan tujuan organisasinya?

Jawab : Ada dan BNP2TKI sendiri telah menciptakan sasaran dan harapan yang diinginkan melalui visi, dan misi serta tujuan organisasi.

- e. Bagaimana BNP2TKI mendorong unit kerjanya untuk bekerja secara terkoordinasi dan menciptakan kekompakan antara pegawai?

Jawab : Bisa dalam bentuk komunikasi dari atasan ke bawahan berupa kelompok-kelompok kecil misal dari Pimpinan ke eselon 3 nya atau koordinatornya, kemudian Koordinator menyampaikan ke sub koordinatornya dan langsung ke pelaksana, bisa dilakukan melalui rapat-rapat juga lah.

- f. Apakah para pemimpin dari setiap unit kerja telah memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya?

Jawab : Iya.. pasti selalu berkomunikasi dalam memberi arahan, bantuan serta dukungan terhadap bawahannya.

- g. Apa saja peraturan dan norma yang dijalankan dalam BNP2TKI?

Jawab: Ada di PerBan No.04 Tahun 2019

- h. Apakah terdapat tenaga pengawas atau pengawasan langsung dari supervisi untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai?

Jawab : Pengawasan dilakukan oleh pimpinan langsung.

- i. Apakah para pegawai BNP2TKI dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu?

Jawab : Dapat. Karena dalam kesatuan organisasi ini kita adalah team.

- j. Apakah sistem pemberian imbalan didasarkan pada prestasi kerja pegawai atau sikap pilih kasih dan senioritas?

Jawab : Sistem pemberian imbalan bisa dilakukan berdasarkan prestasi pegawai berupa e-kinerja masing-masing pegawai.. e-kin pegawai itu berupa system yang dapat menilai seorang pegawai terhadap kinerja nya.

- k. Bagaimana BNP2TKI memberikan toleransi kepada pegawainya untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka?

Jawab : Masing-masing setiap unit beda sih sebenarnya..biasa nya kalau di Biro SDM sendiri setiap pegawai langsung aja memberikan kritik dan menanggapi konflik kepada atasan biasanya secara terbuka aja.

- l. Bagaimana hirarki kewenangan dalam BNP2TKI? Apakah hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri?

Jawab: Bukan pola komunikasi yang terhambat sih sebenarnya tapi memang kesadaran kita sendiri aja kalau memang kewenangan hirarki itu ada di setiap instansi pemerintah, lebih kepada kesadaran diri sendiri aja kalau kita punya atasan juga sebelum melangkah kepada pimpinan dan jangan langsung kepada pimpinan.

3. Budaya Kerja Pegawai BNP2TKI

- a. Bagaimana pandangan anda (sebagai pegawai) terhadap pekerjaan yang anda kerjakan di BNP2TKI?

Jawab : Kalau di bilang baik..ya belum baik juga.Tapi ya sudah sesuai se..

- b. Bagaimana etika dan sopan santun yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI saat bekerja, dilihat dari pakaian, cara berbicara antara rekan hingga sikap selama di lingkungan kerja?

Jawab : Ada yang bagus, ada yang kurang bagus juga..Sopan santun yaa tergantung yaa.. kalau sesama teman seangkatan lebih gimana ya..kalau ketemu ya lebih santai atau tidak terlalu formal atau dalam menegur atau menyapa.Kalau ketemu atasan Tapi kalau pegawai-pegawai yang baru itu cenderung mereka lebih cuek kepada atasan atau siapapun orang baru dikenal di lingkungan mereka. Ada beberapa keluhan kl atasan pusat dating ke unit-unit daerah kantor pelayanan.Malah sering ditegur sama

pimpinan kenapa pegawai baru sekarang ini sangat cuek dan terlalu cuek dengan orang sekitar lingkungan pekerjaan nya. Mungkin ada faktor malu atau karena tidak terlalu kenal dengan pejabat yang mereka temui tersebut. Atau mungkin merasa itu bukan atasannya langsung karena beliau tugas kerja nya dipusat sementara pegawai baru tersebut didaerah. Atau mungkin bisa jadi tidak kenal atasannya yang dipusat, mungkin mereka lebih kenal nama nya saja daripada wajah pimpinannya dipusat.

- c. Bagaimana kedisiplinan dan etos kerja yang dimiliki para Pegawai BNP2TKI?

Jawab : Semenjak pandemic merubah etos kerja dan kedisiplinan pegawai bekerja di kantor. Lebih kepada hasilbukan kepada keberadaan pegawai di kantor atau kedisiplinan kerja pegawai di kantor. Karena diberlakukannya WFH dan WFO selama masa pandemi ini. Yang penting tugas atau pekerjaan kantor dan laporan pekerjaan ke atasan dapat dipertanggung jawabkan dan selesai tepat waktu. Dan pada saat dipanggil atau dibutuhkan atasan setiap pegawai yang WFH stand by rapat by zoom ataupun on call by handphone. Dengan kata lain WFH itu bukan liburan atau cuti tetapi WFH adalah bekerja dari rumah.

- d. Apakah masih ditemui beberapa pegawai yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan atau ijin cuti?

Jawab : Ada.

- e. Apakah masih ditemui pegawai yang istirahat dan pulang di luar jam kerja atau masuk terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan?

Jawab : Kembali lagi karena masa pandemi tadi..hal seperti ini sering terjadi, karena absent asik yaitu aplikasi absent pegawai sekarang sudah bisa dibuka melalui Handphone.

- f. Bagaimana kepercayaan diri yang dimiliki Pegawai BNP2TKI dalam bekerja? Apakah masih ditemui pegawai yang tidak bersikap tegas atau ragu-ragu dalam mengambil keputusan?

Jawab : Beberapa pegawai dinilai sudah memiliki kepercayaan diri dalam setiap mengambil keputusan, walaupun belum semua pegawai memiliki kepercayaan diri. Ada juga beberapa pegawai yang masih ragu-ragu atau tidak tegas dalam mengambil keputusan. Ini mungkin karena kan sebagian pegawai ada yang belum mendapatkan pelatihan-pelatihan atau bimtek/kursus pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan nya. Hal ini yang membuat pegawai tersebut kurang percaya diri dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya.

- g. Bagaimana manajemen SDM yang dijalankan di BNP2TKI (BP2MI) ini?

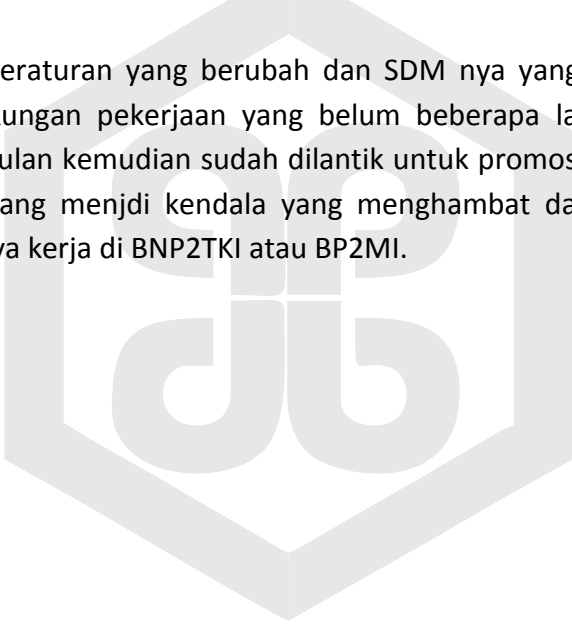
Jawab : Mungkin dari pihak upt daerah yang bisa menjawab..untuk menilai apakah manajemen SDM yang dijalankan BNP2TKI (BP2MI)...Kalau menurut peneliti sebagai perwakilan upt dari daerah : Masih sering dijumpai atau masih terjadi penyalahgunaan wewenang Atasan dalam menunjuk atau mengangkat seseorang.

- h. Apa saja faktor yang menyebabkan budaya kerja pegawai BNP2TKI (BP2MI) belum berjalan efektif?

Jawab : Pergantian pimpinan juga memberikan andil yang cukup besar dalam budaya kerja pegawai belum berjalan efektif. Karena kalau ada pergantian pimpinan berarti ganti lagi kebijakan atau peraturan yang harus ditaati dilingkungan pegawai.

- j. Apa saja kendala yang ditemui dalam penerapan strategi implementasi budaya kerja di BNP2TKI?

Jawab : Mungkin peraturan yang berubah dan SDM nya yang berubah-berubah atau orang-orang dilingkungan pekerjaan yang belum beberapa lama dibidang yang satu mungkin 2 atau 3 bulan kemudian sudah dilantik untuk promosi jabatan di bidang yang lain, sehingga ini yang menjadi kendala yang menghambat dalam penerapan strategi implementasi budaya kerja di BNP2TKI atau BP2MI.



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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J. (2015). *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo*. Artikel Ilmiah. Universitas Negeri Gorontalo.
- Anggoro, B. (2017). *Kualitas ASN Masih Rendah*. <https://mediaindonesia.com/read/detail/96192-kualitas-asn-masih-rendah>
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Assauri, S. (2013). *Manajemen Pemasaran; Dasar, Konsep dan Strategi*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Creswell, J W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, Fred, R. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2012). *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. (2001). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2007). *Behavior in Organization*. (9th Edition). New York: Prentice Hall.
- Handayani, Agustin. (2012). *Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding Seminar Nasional*. Fakultas Psikologi Unissula Semarang.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan IX Jilid I*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hanifah, H. (2012). *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Jakarta: Grafindo Jaya.
- Hayani, N. (2014). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru : Benteng Media.
- Hatalea, A., Rusmiwari, S., & Aminulloh, A. (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2).
- Ismail, R. (2020). Pengaruh Implementasi Budaya Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso. *Ekomen*, 20(1), 28-39..
- Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manshur. (2012). Penerapan Sistem Nilai Dalam Budaya Organisasi Sekolah Unggul: Studi Multikasus. *Cakrawala Pendidikan*, 3 (1), 512-523.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moeljono, D. (2013). *Budaya Korporat Dan Keunggulan*. Korporasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Moleong, Lexy J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyadi, H. (2017). *Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. nis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pastin. (1986). *The Hard Problem of Management*. California: Jossey Bass Inc.

- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai – Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar. *Jurnal Sasi*, 17 (3), 31-44.
- Peraturan Kepala Badan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Republik Indonesia Tahun 2019 tentang *Budaya Kerja Pegawai*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.
- Posner, B. Z. 2010. Another Look at The Impact of Personal and Organizational Values Congruency. *Journal of Bussiness Ethics*, 9 (7), 535-541.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8).
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suripto, T. (2016). Strategi meningkatkan kinerja perusahaan melalui budaya organisasi yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 6 (2), 144-153.

Surmayadi, N. I. (2005). *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.

Syaukani, dkk. 2014. *Otonomi Dalam Kesatuan*. Yogyakarta : Yogya Pustaka

Tika, H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. 2015. *Manajemen Pendidikan*, Cet.VIII. Bandung: Alfabeta.

Usman, N. (2012). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.

Setiawan, G. (2014). *Impelemtasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Subarsono. A. G. (2010). *Analisis Kebijakan Publik Konsep Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarno, B. (2008). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita

Winarno, B. (2013). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Jakarta: Media Pressindo.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR RIWAT HIDUP

A. Riwayat Pribadi :

Nama : Linda Rotua Elisabeth
Tempat,Tanggal lahir : Medan, 10 Juni 19891
Agama : Khatolik
Alamat : Jl.Tanjung 3 Blok.E no.28 Perumahan Taman Century 2
Pekayon Jaya Bekasi Selatan
No Tlp : 081289394208
Email : melindabalubu@gmail.com
Status : Menikah
Suami : Willy Maynard Purba
Anak : Emilly Rosari Purba
Nama Instansi : Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)
Unit Kerja :Pos Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia (P4TKI) Bekasi
Alamat Instansi : Jl. Raya Jati Mekar N0.189 C-D, RT/RW 004/001 Jatikramat
Kec. Jati Asih Kota Bekasi .
Jabatan : Pengelola Penempatan TKI
Pangkat dan Golongan : Penata (III/C)

B. Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar : SD Kristen Immanuel Medan di Medan
2. SMP : SMP Kristen Immanuel Medan di Medan
3. SMU : SMU Negeri 7 Medan di Medan
4. Sarjana : S1 Universitas Methodist Indonesia di Medan
5.Pasca Sarjana : S2 Poltek STIA LAN Jakarta

C.Riwayat Pekerjaan :

1.Di Kantor Notaris Reny Hutagalung (Tahun 2002 – 2007)
2. Di Perusahaan provider Telkomsel (Tahun 2009 -2011)
3.

3.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A