

PENERAPAN BUDAYA KERJA PROFESIONAL DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI RIAU

Oleh :
YULIANA NINGSIH
Email : yulianaladiarti@gmail.com

Pembimbing : Drs. H. Chalid Sahuri, MS
Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study describes how the application of professional work culture in Badan Kesatuan Bangsa and Politik province Riau. It aims to determine the extent of the work culture of employees and analyze in factors that affect the application of professional work culture. Professional work culture that is applied not yet fully realized well. This is caused by the constraints of each individual employed to have an attitude, ethics, and discipline in working different and also the level adherence to the leadership and loyalty in a work that is still lacking.

*Research application of professional work culture in Badan Kesatuan Bangsa and Politik province Riau using a theoretical concept Paramitha in **Ndraha (2002:80)** work culture is divided in to: 1) attitudes toward work, 2) behavior at work. This study uses qualitative research methods with an assessment of descriptive. In data collection researchers use interviewing techniques, observation, and documentation by using key informants as a source triangulation techniques in testing the validity of the information.*

These result indicate that the application of professional work culture in Badan Kesatuan bangsa dan Politik provinsi riau. Not optimal or not completely be implemented by employees at work. There are obstacles in the implementation of professional work culture of employees this is because each individual employee can not change their ways of thinking about the importance a good working culture for smooth implementation of the tasks in the work. Lack of leadership role in overseeing and controlling employee directly in work. the leader in creating a harmonious atmosphere among fellow employees work without deferent for each member or subordinate lead.

Key Words : Work culture, discipline, leadership

PENDAHULUAN

Sebuah negara akan berdiri kokoh apabila masyarakatnya memiliki semangat persatuan dan kesatuan. Bagi bangsa Indonesia semangat persatuan dan kesatuan ditegaskan dalam Pancasila pada sila ketiga “persatuan Indonesia”. Persatuan Indonesia adalah sebagai faktor kunci yaitu sebagai sumber semangat, motivasi dan penggerak perjuangan Indonesia. Hal itu tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut :
“ Dan perjuangan pergerakan Indonesia telah sampailah pada saat yang berbahagia dengan selamat sentausa menghantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur “.

Dalam pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa pemerintah harus memberikan perlakuan dan layanan yang sama kepada seluruh warga negara Indonesia dalam penyelenggaraan layanan pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan dan meniadakan pembedaan dalam segala bentuk, sifat serta tingkatan kepada warga negara Indonesia baik atas dasar suku, agama, ras maupun asal-usul dalam penyelenggaraan layanan tersebut. Di dalam Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga dijelaskan pada pasal 11 tentang Tugas Aparatur sipil Negara yaitu : 1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan 3) memperlerat

persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Memantapkan kehidupan politik dalam rangka mengoptimalkan perilaku budaya demokrasi maka sebagai generasi penerus yang akan mempertahankan Negara demokrasi, perlu mendemonstrasikan bagaimana peran serta kita dalam pelaksanaan pesta demokrasi. Demokratisasi dalam politik memberi peluang agar warga Negara berpartisipasi dalam bidang politik diantaranya partisipasi lewat partai politik dengan cara menjadi anggota parpol atau beberapa organisasi kecil di masyarakat, selalu mengontrol dan mengkritisi kinerja pemerintah dalam kebijakan politik. Serta Pemerintah harus berupaya mengakomodasikan kepentingan semua kelompok dan golongan yang dapat lebih menjamin hak-hak demokrasi.

Berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi pemerintah di era globalisasi akan semakin berat, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, menjadikan masyarakat semakin berpengetahuan dan berpendidikan. Sehingga permintaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan akan menjadi hal yang penting. Tantangan lain untuk mewujudkan tujuan politik adalah kehidupan ekonomi yang masih terpuruk, karena tanpa kondisi ekonomi yang memadai, para elit politik maupun masyarakat luas mudah terbujuk oleh politik uang. Untuk itu, diperlukan langkah antisipasi dan persiapan yang matang agar bangsa Indonesia mampu menjamin tetap tegaknya keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Provinsi Riau membentuk Kedudukan Lembaga Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau. Pada Bab VI Pasal 12 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur penunjang tugas tertentu pemerintah Provinsi Riau. Pasal 13 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mengacu kepada Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 33 tahun 2015 tentang uraian Tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau yaitu melaksanakan tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas melaksanakan urusan desentralisasi, dekosentrasi, tugas pembantuan melaksanakan perencanaan pelaksanaan kegiatan, monitoring dan evaluasi bidang kesatuan bangsa politik serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk mengambil peran sebagai badan yang menangani banyak permasalahan dan konflik yang terjadi. Dengan cara membangkitkan kesadaran berbangsa kepada seluruh masyarakat dan menanamkan nilai-nilai pancasila, melaksanakan pembinaan terhadap

masyarakat diwilayah perbatasan Negara, melaksanakan kegiatan peningkatan metodologi pengajaran ideologi bagi tenaga pengajar guru-guru Se provinsi Riau dengan harapan agar para guru mampu menyampaikan nilai-nilai pancasila kepada siswa-siswa dalam proses belajar mengajar disekolah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang kesatuan bangsa dan Satuan Perlindungan Masyarakat (Satlinmas). Badan ini juga memiliki fungsi yang mengarah kepada peningkatan efektifitas pemerintahan daerah dan kualitas demokrasi.

Berbagai fenomena kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang tampak dan muncul saat ini sungguh memerlukan perhatian yang sungguh-sungguh, karena fenomena yang ada menunjukkan 1). Hanya sebagian pegawai yang sungguh-sungguh melaksanakan tugas pokok, fungsi dan kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi, 2). Rendahnya kapasitas dan kapabilitas pegawai, disiplin kerja yang luntur, jam kerja yang tidak digunakan secara efektif untuk menyelesaikan tugasnya. Akibatnya kinerja yang dihasilkan tidak mampu mencapai kinerja yang unggul. Dampaknya kinerja yang tidak optimal tersebut antara lain dikemukakan di dalam Laporan Keterangan Penanggung Jawab (LKPJ) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau. Pencapaian kinerja untuk anggaran tahun 2014 realisasi fisik 90.41% dengan total anggaran Rp. 15.598.010.296. realisasi keuangan sebesar Rp. 11.878.181.515 atau 76.15%.

Tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja yang sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai. Perubahan terhadap budaya kerja tersebut hanya dapat dilakukan dengan kesadaran dan keinginan secara sukarela serta partisipasi pegawai sendiri, karena budaya dan perilaku manusia tidak akan berubah hanya karena perintah. Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang diubah dan langkah kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan tersebut (McKenna dan Beech, 2000:77)

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku. (Sutrisno 2010:11).

Hal ini membuktikan bahwa Budaya Kerja Profesional penting untuk diterapkan agar para pegawai memiliki pedoman dalam bekerja serta memiliki sikap yang berdasarkan pada nilai-nilai dan norma yang ada dalam berinteraksi sesama pegawai. Budaya kerja profesional juga dapat menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja, tetapi masih mengedepan nilai budaya sehingga pekerjaan yang dikerjakannya mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi itu sendiri. Serta

peranan yang penting lainnya dari budaya kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan juga kondusif yang mengarah pada Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau. Adapun visi "*terwujudnya Persatuan dan Kesatuan Bangsa dalam suasana yang kondusif bagi kehidupan Politik yang demokratis di Provinsi Riau tahun 2025*". Untuk mewujudkan visi tersebut Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau merumuskan misinya sebagai berikut :

Memelihara semangat persatuan dan kesatuan bangsa di daerah. Mewujudkan kehidupan politik demokratis yang ditopang oleh kelembagaan politik yang berdayaguna dan berhasil guna. Menciptakan suasana yang kondusif untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik meliputi 4 bidang dalam bekerja untuk mencapai tujuan mereka yaitu :

1. Bidang Kewaspadaan Nasional
2. Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
3. Bidang Politik Dalam Negeri
4. Bidang Ketahanan Ekonomi, Budaya, Agama, dan Kemasyarakatan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merumuskan program-program yang akan dilaksanakan demi tercapainya tujuan yang diharapkan diantaranya berupa :

1. Program pelayanan administrasi perkantoran

2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program peningkatan disiplin penyediaan seragam pegawai
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
6. Program peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan
7. Program pengembangan wawasan kebangsaan
8. Program kemitraan pengembangan wawasan kebangsaan
9. Program peningkatan pemberantasan penyakit masyarakat (PEKAT)
10. Program pendidikan politik

Berdasarkan program kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau masih adanya program kerja yang belum terealisasi sepenuhnya, bahkan ada program kerja yang tidak terealisasi seperti program pengembangan wawasan kebangsaan, dari target 100 % hanya 47,21% realisasinya, serta program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dari target 100% hanya 61,16% realisasinya

Adapun program pengembangan wawasan kebangsaan yang tingkat realisasinya paling rendah memiliki kegiatan-kegiatan meliputi:

1. Peningkatan toleransi dan kerukunan umat beragama di provinsi Riau.
2. Revitalisasi dan aktualisasi nilai-nilai Pancasila di lingkungan Provinsi Riau dan Pendidikan wawasan kebangsaan.
3. Pendidikan wawasan kebangsaan

4. Forum koordinasi peningkatan peran Pemda dalam Pembentukan Lembaga Ekonomi Di Daerah
5. Identifikasi konflik Sumber Daya Ekonomi dan Sumber Daya Alam di Daerah se Provinsi Riau.

Adapun permasalahan yang dihadapi Badan Kesatuan Bangsa Politik Provinsi Riau antara lain :1). Tingkat kemampuan kerja sumber daya aparatur belum maksimal dalam menunjang kinerja Badan Kesbangpol, 2). Belum maksimalnya anggaran untuk optimalisasi sarana kegiatan, 3). Kelembagaan belum memadai untuk dapat mengoptimalkan pelaksanaan tufoksi.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau kepala Badan mengeluarkan Surat Nomor 800/BKBPM-SEKR/2014/76 tentang disiplin kerja dan penerapan budaya kerja profesional yang meliputi :

1. Bekerja ikhlas penuh kesyukuran, Artinya bekerja dengan hati, dengan niat tulus semata-mata untuk keridhaan sang pencipta, sehingga jika berhasil maka akan lebih bersyukur.
2. Bekerja amanah penuh tanggung jawab, artinya bekerja dengan jujur dan dapat dipercaya sehingga tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan.
3. Bekerja tuntas penuh integritas, Artinya bekerja dengan semangat, sampai selesai dan tidak setengah-setengah sehingga semua pekerjaan terselesaikan hingga akhir dan memperoleh hasil yang memuaskan.
4. Bekerja keras penuh semangat, Artinya bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat, dan pantang

menyerah untuk mencapai hasil terbaik.

5. Bekerja serius penuh kecintaan, Artinya bekerja yang menghasilkan sesuatu yang sangat diharapkan atau yang telah menjadi tujuan utama.
6. Bekerja cerdas penuh kreativitas, bekerja tidak menggunakan otot namun dengan kemampuan berpikir dengan ilmu pengetahuan yang mampu menciptakan hasil yang kreatif dan inovatif dengan waktu yang efektif.
7. Bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja dengan sungguh-sungguh yang menghasilkan kinerja yang unggul
8. Bekerja melayani penuh kerendahan hati, artinya mampu melayani dengan memposisikan diri sama seperti orang lain serta tidak mersa lebih baik dari orang yang dilayani.

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan (KepmenpanNo.25/KEP/M.PAN/04/2002).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai

“kerja” atau “bekerja. (Triguno, 2004)

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran (Sulaksono,2000) maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya penerapan yang telah dilakukan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Oleh karena itu perlu dipikirkan bagaimana pegawai dapat menerapkan budaya kerja professional dengan baik agar dapat melaksanakan visi dan misi sesuai dengan target yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Budaya Kerja Profesional Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Provinsi Riau”.

KONSEP TEORI

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut **Triguno (2004)** adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja menurut **Ndraha 2002:82-83** dapat menghadirkan dirinya (dihadirkan) melalui empat macam bentuk yaitu: Raga (R), Perilaku (PI), Sikap (S), dan Pendirian (P). sebagai contoh nilai disiplin, yang termasuk disiplin hadir pada tingkat raga adalah

pakaian seragam. Jika nilai itu terinternalisasi hanya sampai pada tingkat perilaku seseorang dan jika diketahui perilaku terbentuk karena insentif, yaitu *reward* dan *punishment* maka insentif berkurang atau tidak ada, perilakunya pun berubah menjadi malas. Tetapi jika nilai didiplin telah terinternalisasi sampai pada tingkat pendirian dan menjadi bagian dirinya maka disiplin tidak lagi bergantung pada insentif tetapi bergerak berdasarkan kesadaran sendiri, otonom dan penuh rasa tanggung jawab. Tatkala hal itu terjadi kinerja disiplin pun meningkat.

Ndraha (2002: 83-91) menjelaskan bahwa budaya kerja dirinci menjadi 5 (lima) bagian yaitu:

1. Anggapan dasar tentang kerja
Anggapan dasar tentang kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:
 - a. Kerja adalah hukuman.
 - b. Kerja adalah beban. kerja adalah beban.
 - c. Kerja adalah kewajiban.
 - d. Kerja adalah sumber penghasilan.
 - e. Kerja adalah kesenangan.
 - f. Kerja adalah gengsi, prestise.
 - g. Kerja adalah aktualisasi diri.
 - h. Kerja adalah panggilan jiwa.
 - i. Kerja adalah pengabdian kepada sesama.
 - j. Kerja adalah hidup.
 - k. Kerja adalah ibadah.
 - l. Kerja adalah suci.

Jika pendekatan terhadap budaya kerja dilakukan menurut pola peragaan maka dari setiap anggapan dasar itu lahir sikap terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan bisa berubah. Sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor : 1) pengetahuan dan informasi kerja, dan 2) kesadaran akan kepentingan. Faktor yang pertama biasanya berpengaruh terhadap faktor yang kedua. Jika kepentingan berubah, sikap juga bisa berubah dari positif ke negatif begitu juga sebaliknya.

3. Perilaku ketika bekerja

Sikap terhadap pekerjaan lahir perilaku saat bekerja, misalnya dari anggapan dasar bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias terhadap pekerjaan.

4. Kenampakan (sarana, alat dan lingkungan kerja)

Perilaku dapat diamati atau diukur, karena perilaku terlihat melalui kenampakannya, baik melalui gerak, bahasa maupun alat yang digunakan.

5. Etos kerja

Etos kerja diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat.

Paramitha mendefinisikan budaya kerja secara umum dalam **Ndraha 2002:80-81** sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja dapat dibagi menjadi : 1). Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai

atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya, dan 2). Perilaku pada waktu kerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan permasalahan yang ada dengan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan (Sugiono, 2007:11).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau yang berada di ibukota Provinsi tepatnya Kota Pekanbaru di jalan Sudirman.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu orang-orang yang memahami serta melaksanakan proses penerapan Budaya Kerja Profesional:

- a. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik
- b. Sekretaris
- c. Subbagian Umum dan Kepegawaian
- d. Subbagian Perencanaan dan Program
- e. Kepala bidang Kewaspadaan Nasional
- f. Kepala Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan

- g. Kepala Bidang Politik Dalam Negeri
- h. Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi, Budaya, Agama dan Kemasyarakatan
- i. Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat dengan melihat aktivitas serta kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai ataupun staf dalam jam kerja. Apakah benar-benar telah menerapkan Budaya Kerja Profesional di saat bekerja serta hal-hal yang bersangkutan dengan obyek penelitian.

b. Wawancara

Yaitu mendapat data informasi dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan informan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang ada yang mengarah pada inti persoalan bagaimana penerapan Budaya Kerja Profesional yang ada.

c. Dokumentasi

Yaitu peneliti memperoleh data-data atau informasi yang bersifat data kualitatif dan memperkaya bacaan dari berbagai pustaka atau literatur seperti buku, jurnal penelitian dan makalah yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari informan yang menjadi subjek penelitian, berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam

penelitian, baik melalui observasi maupun wawancara.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak kedua yang mendukung penelitian yang bersumber pada buku, serta beberapa informasi data untuk memperkuat serta mendukung hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Badan Kesatuan Bangsa Politik Provinsi Riau, seperti; visi, misi, tujuan, SOTK, TUFOKSI, serta program-program yang ada.

6. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh akan di bahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di instansi atau tempat penelitian dilaksanakan. Kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan terhadap permasalahan dalam penelitian ini, kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk memulai penerapan budaya kerja profesional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau membutuhkan waktu untuk merubahnya. Mulai dari perubahan pola pikir atau mindset pegawai dalam bekerja secara profesional hingga diperlukannya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari cara bersikap dan berperilaku. Mulai dari pimpinan puncak hingga bawahan. Dimana pemimpin harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan, serta mampu memotivasi orang lain agar tergerak untuk mencapai sasaran

yang lebih tinggi berdasarkan nilai-nilai moral seperti: integritas, komitmen, konsistensi, profesional dan kemampuan komunikasi.

Maka dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui observasi, dan wawancara yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau penerapan budaya kerja profesional belum seutuhnya dapat dilaksanakan atau diterapkan oleh pegawai dalam bekerja. Dalam proses pelaksanaan penerapan budaya kerja profesional ini sangat dibutuhkan peran manajemen puncak atau pimpinan sebagai pihak yang melakukan pengawasan.

Budaya kerja profesional dapat memberikan manfaat bagi para pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Menurut salah satu pegawai di bidang sub program dengan adanya budaya kerja ini membuat para pegawai lebih baik dan profesional. Menurut Suprawoto dalam Arwildayanto (2013:40), budaya kerja penting untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil dan berkepribadian, sehingga mampu menumbuhkan kebanggaan rasa kesetiakawanan dan kerja keras serta berorientasi masa depan. Selain itu, dengan adanya budaya kerja dapat menciptakan peningkatan mutu kerja dalam pelaksanaan program-program kerja yang ada.

Dalam surat keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tanggal 15 April 2002 No 25/Kep/M.PAN/4/2002 tentang pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Dalam surat tersebut dijelaskan mengenai pentingnya budaya kerja untuk

menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab, moral dan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder dimana tempatnya bekerja.

1. Perilaku

Dalam penerapan budaya kerja profesional diharapkan perilaku pegawai mampu bertanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan program kerja yang telah dibuat.

Kepala Kesatuan Bangsa dan Politik melaksanakan pengawasan dan kontrol terhadap cara kerja pegawai melalui sistem rentan kendali dimana Kepala Kesatuan Bangsa Politik mempertugaskan 5 orang eselon 3 yaitu Sekretariat dan 4 orang Kepala Bidang yang terdiri dari Kepala Bidang Bidang Kewaspadaan Nasional, Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Politik Dalam Negeri, dan Bidang Ketahanan Ekonomi, Budaya, Agama, dan Kemasyarakatan. Dan Kepala Bidang yang mengkoordinasikan dengan Kepala Seksi dan seluruh anggota pegawai lainnya, agar mampu disiplin dalam bekerja dan memiliki budaya kerja profesional demi tercapainya target pelaksanaan program kerja yang telah ditentukan.

Mengenai budaya kerja pegawai dapat dilihat dari perilaku kerja pegawai itu sendiri. Hal itu dapat dilihat dari bagaimana cara kerja pegawai, disiplin dalam bekerja, tanggung jawab akan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, motivasi yang dimiliki, serta kreatifitasnya dalam bekerja. Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau masih terlihat

adanya perilaku pegawai yang menyimpang dari aturan yang ada. Seperti masih adanya pegawai yang datang tidak tepat pada waktu yang sudah ditentukan, bahkan ada juga pegawai yang pulang diawal waktu.

Dalam meningkatkan disiplin kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mencoba menerapkan disiplin dimulai dari tingkat kehadiran yang dilihat dari absensi pegawai. Dimana diawal tahun 2016 ini kami mencoba untuk melakukan absensi pada jam 7.30 untuk absensi apel, jam 8.00 untuk absensi kehadiran pagi, jam 12.00 untuk absensi istirahat, jam 13.00 untuk absensi setelah jam istirahat selesai, dan diakhiri dengan absensi jam 16.00 untuk absensi pulang. Hal ini diharapkan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan program kerja agar tercapainya target yang diinginkan. Tetapi tidak hanya sampai disini pihak Badan Kesatuan Bangsa Politik juga akan mengusahakan agar melakukan absensi tidak lagi dengan cara manual tetapi dengan cara sistem cap jari.

Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Melaksanakan budaya kerja dimulai dari cara merubah perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi agar mampu menghadapi masalah-masalah dalam suatu organisasi. Dimensi perilaku kerja pegawai pada jam kerja memiliki sub indikator:

- a) Disiplin Kerja

Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau perilaku pegawai yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma berlaku didalam organisasi itu sendiri. Hal ini mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang tercermin dari pegawai yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini dilakukan agar dapat mengawasi serta mengontrol pegawai dalam bekerja. Menciptakan disiplin bekerja salah satu upaya yang dilakukan agar pegawai memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik diharapkan dapat menjadi pedoman atau pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam berperilaku dalam bekerja.

b) Jujur dalam kerja

Jujur dalam kerja disini diharapkan terhadap setiap individu pegawai mampu untuk berperilaku jujur. Karena kejujuran merupakan kunci kepercayaan yang diberikan pimpinan maupun rekan kerja terhadap diri kita, hal ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan tetapi juga meningkatkan ikatan yang ada di sekitar kita yaitu sesama rekan kerja lainnya.

c) Komitmen Kerja

Komitmen dalam bekerja artinya keteguhan dan tekad yang mantap untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Tetapi harus diwujudkan dalam bentuk perilaku

dalam bekerja yang mencoba menerapkan budaya kerja profesional yang telah dibuat sebagai pedoman dalam bekerja.

d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab diartikan sebagai keharusan untuk menanggung akibat yang ditimbulkan oleh perilaku yang dilakukan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan ini berarti pegawai harus siap menanggung segala resiko yang dihadapi baik itu berupa keberhasilan ataupun kegagalan serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

e) Kerjasama

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan bekerja sama akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan diawal waktu.

f) Mengevaluasi Pekerjaan

Mengevaluasi pekerjaan ini berarti adanya proses penilaian untuk mengetahui tingkat pencapaian serta pelaksanaan program yang telah dibuat, sejauh mana tingkat realisasinya dan dapat mengetahui apa yang yang menjadi faktor keberhasilan atau kegagalanya program kerja yang ada

Pelaksanaan program kerja terealisasi atau tidak mungkin dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sendiri dan juga anggaran yang tersedia dalam pelaksanaan program kerja dari Badan Kesatuan Bangsa Politik itu sendiri. Dimana Badan kesatuan Bangsa Politik bekerja saja dengan pihak eksternal seperti: Ormas, TNI, Polri, Pihak Imigrasi, dan lain-lain. Tingkat pendidikan pegawai juga

mempengaruhi kinerjanya oleh karena itu disuahkan agar memposisikan pegawai berdasarkan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk yang baru yang lebih baik.

Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan mengenai budaya kerja profesional di Badan Kesatuan Bangsa Politik yang dilihat dari indikator perilaku dapat dikatakan sudah baik walaupun masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya.

2. Sikap

Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

Dalam dimensinya sikap pegawai terhadap pekerjaan memiliki sub indikator

- a) Mau menerima arahan pemimpin

Mau menerima arahan dari pimpinan artinya mampu menerima masukan dari pimpinan baik itu berupa arahan, kritikan, maupun saran agar mampu bekerja lebih baik lagi. Disini pemimpin juga harus bisa memberikan contoh kepada bawahannya dalam bekerja dalam

upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

- b) Senang menerima tanggung jawab kerja

Senang menerima tanggung jawab kerja disini artinya mau melaksanakan pekerjaan berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang telah diatur pada Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2015.

- c) Kerja sebagai ibadah

Menjadikan kerja sebagai ibadah artinya menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab atau tugas untuk memperoleh penghasilan dan juga keridhoan dari Allah SWT.

- d) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas

Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas artinya melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang ada. Pegawai dapat bekerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan dibantu oleh tingkat latarbelakang pendidikannya

- e) Dapat mengatasi kendala dalam bekerja

Dapat mengatasi masalah yang dihadapi dalam bekerja baik yang dari internal kantor maupun eksternal.

Pada pelaksanaan budaya kerja profesional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau, dalam hal ini yaitu sikap. Para pegawai yang berada di lingkungan harus mampu menjadikan pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan tidak hanya semata-mata sebagai kegiatan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya. Selain itu para pegawai di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di harapkan dapat bekerjasama dalam menjalankan

program kerja tahun yang telah dibuat, sehingga memperoleh realisasi pencapaian kerja mampu mencapai 100%. Tetapi dilihat pada pencapaian target pelaksanaan program kerja masih terdapat beberapa program kerja yang belum terlaksana dengan baik.

Mengenai budaya kerja profesional pegawai yang dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apakah budaya kerja tersebut mampu menciptakan adanya kegiatan kerja yang merealisasikan nilai-nilai kebijakan yang dijunjung tinggi oleh para pegawai dengan tidak mengharapkan imbalan upah atau imbalan maretel melainkan tegaknya kehormatan diri, dikerjakan berdasarkan kemahiran teknis yang bermutu tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disini dapat dikaitkan budaya kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ini, dapat dikatakan telah bersikap dengan baik dalam bekerja dengan memaksimalkan hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam bekerja walaupun ada beberapa pegawai yang masih lalai dalam bekerja.

Dengan demikian dilihat dari hasil pengamatan melalui observasi, wawancara jika diterapkannya budaya kerja profesional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik maka pegawai dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja dan memiliki budaya kerja yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Budaya kerja Profesional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau

Hasilnya menunjukkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan

budaya kerja profesional di Badan Kesatuan Bangsa Politik Provinsi Riau, diantara sebagai berikut :

Faktor Sumber daya Manusia

Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dalam menerapkan budaya kerja profesional disebabkan merekalah yang menjadi aktor dalam pelaksanaan budaya kerja profesional tersebut. apakah budaya kerja profesional telah mampu merubah cara berperilaku dan cara bersikap pegawai.

Faktor kepemimpinan

Keberhasilan ataupun kegagalan penerapan budaya kerja sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komitmen dari pimpinan puncak, namun tidak semudah itu menyalahkan pimpinan, karena setiap pemimpin di setiap level mempunyai kuasa untuk mengendalikan proses kerja.

Kepemimpinan harus menghargai potensi yang dimiliki setiap anggota pegawai dalam bekerja. Adapun langkah-langkah yang dilakukan pemimpin dalam menerapkan budaya kerja dimulai dari:

1. Memberikan fokus yang sama, dalam visi, misi, dan strategi. Karena kesamaan fokus tersebut.
2. Melaksanakan penyempurnaan, adalah inti dari penerapan budaya kerja profesional . dengan perubahan tersebut organisasi akan mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dalam menghadapi persaingan.
3. Merubah budaya, kepemimpinan Budaya Kerja Profesional harus mampu merubah dirinya sendiri terlebih dahulu. Mereka memulai

dengan mengidentifikasi bagaimana mereka memimpin organisasi dan apa yang harus dirubah untuk mendukung visi yang mereka lihat.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Elly & Setiadi. 2010. Ilmu Sosial Budaya. Jakarta: Kencana

Hasibuan, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Ibrahim, Indrawijaya Adam. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama

Joko Purwanto, Agus, 2009. *Teori Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka

Laksmi Riani, Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Matondang, H. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

McKenna, E Nich B. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

_____. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Robbin, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia

Sinamo, Jansen H. 2002. *Etos kerja Profesional di Era Digital Global*. Ed 1. Jakarta: Institut Darma Mahardika

Sobirin, Ahmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Toha Darmanto, Muharto. 2013. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka

Triguno. 1999. *Budaya Kerja*. Golden Terayon Press. Jakarta

_____. 2004. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Ed 6. Jakarta: PT Golden Terayon Press.

Tunggal, Amin Widjaja. 2010. *Teori dan Kasus Budaya Organisasi*. Havarindo. Jakarta.

Surjadi. 2009. *Pengembangan kinerja pelayanan Publik*. PT refika Aditama. Bandung

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press

Dokumen lainnya

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara RI. (2002). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta

Keputusan menteri Pendayagunaan Aparatur Nomor 39 Tahun 2012 *tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*

Pemerintah Provinsi Riau. *Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2009 tentang uraian tugas Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat*.

Surat Edaran Pimpinan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat *Nomor 800/BKBPPM-SEKR/2014/76 tentang Disiplin Kerja dan Delapan Budaya Kerja Profesional*.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara