

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Budaya berasal dari bahasa Sanskerta *buddhaya* yang merupakan bentuk jamak dari kata *budhi* yang memiliki arti akal atau sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya berarti memberdayakan budi, dalam bahasa Inggris disebut *culture* (bahasa latin: *colere*) yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creativity*) dan karya / *performance* (Toto Tasmara, 2002:6).

Dewasa ini budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja maka dinamakan budaya kerja. Kata kerja didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu rangkuman pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Pujiono, 2016:39). 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 (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, budaya kerja dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang berproses dalam bekerja. Dengan demikian, budaya kerja dapat dipahami sebagai cara berproses dalam tugas dengan dasar nilai-nilai keyakinan untuk capaian prestasi kerja terbaik. Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) seutuhnya. Adanya budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja juga dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) karena ASN merupakan ujung tombak atau motor penggerak pelayanan pada masyarakat di lembaga – lembaga pemerintahan.

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Dalam hal pelaksanaannya perlu dibangun seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral-bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Setiap lembaga publik atau lembaga pemerintahan memiliki nilai budaya kerja masing-masing, hal ini dilakukan demi memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat sebagai penerima manfaat. Permasalahan bangsa yang tengah dihadapi adalah ancaman terhadap wibawa negara, kelemahan sendi perekonomian bangsa dan intoleransi serta krisis kepribadian bangsa yang termasuk di dalamnya kepribadian dalam kebudayaan. Selain itu kondisi dan masalah birokrasi di Indonesia adalah organisasi belum tepat fungsi dan sasaran, kewenangan masih salah digunakan, pelayanan publik belum memenuhi

kebutuhan dan kepuasan masyarakat, pola pikir dan budaya kerja belum mendukung birokrasi yang efektif, efisien dan produktif serta melayani. Sebagai contoh budaya kerja di lingkup pemerintah kurang lebih 50% dari ASN belum produktif, efektif dan efisien dalam aspek kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan. Masih banyak ditemui budaya paternalistik dan manajemen tertutup, budaya sistem famili dan koneksi, budaya minta dilayani dan masih banyak praktek KKN dan sebagainya.

Kementerian Agama merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bekerja melayani masyarakat sebagaimana tugas dan fungsinya. Sebagai pelayanan publik, Kementerian Agama terus memperbaharui diri sebagai proses peningkatan kualitas dalam melayani masyarakat. Hal ini tertuang dalam transformasi budaya kerja aparatur yang dicanangkan Kementerian Agama melalui Menteri Agama Lukman Hakim Saefudin dalam Program Peluncuran 5 (lima) nilai budaya kerja pada tanggal 06 November 2016.

Kementerian Agama (Kemenag) menetapkan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 582 Tahun 2017 Tentang Revisi Keputusan Menteri Agama Nomor 447 Tahun 2015. Dalam KMA yang baru tersebut disebutkan beberapa *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Agama Tahun 2015-2019 yang memuat lima nilai budaya kerja. Lahirnya 5 (lima) nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia untuk mengembalikan citra dan kepercayaan dimata publik yang dibuktikan dengan kinerja yang baik. Nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama terdiri dari 5 (lima) kata, yaitu: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Lima kata tersebut kemudian dijabarkan

dalam bentuk defenisi. Dengan menerapkan 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, terhindar dari ssegala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Implementasi 5 (lima) nilai budaya kerja tersebut dapat didefenisikan sebagai berikut:

1. Integritas “Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar”. Integritas dimaknai sebagai sebuah konsep yang menunjukkan konsistensi dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Contoh sikap integritas: berpikiran positif, menolak korupsi, suap atau gratifikasi, mematuhi perundang-undangan yang berlaku.
2. Profesionalitas “Bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik”. Profesionalitas mencerminkan kompetensi dan keahlian. Pegawai yang profesional harus dapat mengemban amanah dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal. Contoh sikap profesionalitas: disiplin, melakukan pekerjaan secara teratur dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Inovasi “Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik”. Inovasi berarti menemukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. Contoh sikap inovatif: melakukan perbaikan dan penyempurnaan berkala, bersikap terbuka dengan ide baru, memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja.

4. Tanggung Jawab “Bekerja secara tuntas dan konsekuen”.

Tanggung Jawab berarti aparatur Kementerian Agama harus mempunyai kesadaran yang tinggi bahwa kiprah mereka di Kementerian Agama itu harus dipertanggungjawabkan. Contoh sikap tanggung jawab: berani mengakui kesalahan, komitmen, mengatasi masalah dengan segera.

5. Keteladanan “Menjadi contoh yang baik bagi orang lain”.

Keteladanan berarti mengajak kita menyadari bahwa sebagai aparatur Kementerian Agama harus teladan di lingkungan masing-masing. Contoh sikap keteladanan: berakhlak terpuji, ramah, adil dan membimbing yang lain kearah yang baik.

Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola perasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Dalam tataran praktis, implementasi adalah proses pelaksanaan keputusan dasar.

Akan tetapi Budaya Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara terlihat sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara pada Kantor kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara kurang profesional dalam hal melakukan pekerjaan masih tidak sesuai dengan tugas dan fungsi, malas bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang.

2. Kurang disiplin dalam hal bekerja yakni mulai dari disiplin masuk keluar kantor. Ada Sebagian ASN yang masih acuh tak acuh tidak mau diatur oleh pimpinan. Kebiasaan buruk yang ditunjukkan setiap hari ialah pada saat jam istirahat yang seharusnya istirahat mulai dari jam 12.00 – 13.00 Wita namun ada sebagian ASN yang masuk lebih dari waktu yang telah ditentukan. Hal itulah yang menjadi kebiasaan buruk yang sering dilakukan oleh ASN pada Kantor Kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara.
3. Aparatur Sipil Negara pada Kantor kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara kurang berinovasi bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi selalu merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai, bersikap apatis dalam merespons kebutuhan stakeholder dan user, malas belajar hal-hal yang baru dan bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan.
4. Kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka. Masih terdapat sebagian ASN pada Kantor Kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara ketika dalam melaksanakan tugas selalu merasa benar, dan suka menyalahkan orang lain, menolak resiko atas hasil pekerjaan, memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi dan menyalahgunakan wewenang dan tanggungjawab.
5. Belum mampu menjadi teladan yang baik karena masih terdapat sebagian ASN pada Kantor Kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara yang dalam melaksanakan tugas dan fungsi selalu memberi pelayanan dengan seadanya dan sikap setengah hati, memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif,

melanggar peraturan perundang-undangan dan melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Implementasi Budaya Kerja Pada ASN Di Lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara”

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah tentang “Bagaimanakah implementasi budaya kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1.Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi budaya kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara.

#### **1.3.2.Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian atau kegunaan penelitian yang diharapkan dari seluruh rangkaian kegiatan penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

Sebagai aplikasi Ilmu AdministrasiNegerayang berkaitan dengan perilaku organisasi, yaitu bagaimana budaya kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor

Tengah Utara.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Dengan adanya penelitian mengenai implementasi 5 (lima) nilai budaya kerjadapat menjadi referensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Timor Tengah Utara sehingga mampu bekerja secara integritas, professional, inovatif, tanggung jawab dan memiliki sikap keteladanan.
- b. Bagi Kantor Kementerian Agama Kab. Timor Tengah Utara, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menerapkan budaya kerja
- c. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terutama sebagai bahan informasi bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan
- d. Sebagai rujukan bagi peneliti lain