

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA PALEMBANG PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

M. Dadang Dharmapala
NPP. 29.0403

*Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: mddharmapala@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of low discipline, ASN who know the SOP and regulations for their respective TUPOKSI, and there are still many ASNs who put personal interests first. **Purpose:** The purpose of this study is to determine organizational culture in improving ASN performance. At the Manpower Office of Palembang City, South Sumatera Province. **Method:** This research uses qualitative research methods according to Sugiyono's theory. Data collection techniques were carried out by in-depth interviews (5 informants), and documentation **Result:** The findings obtained by the authors in this study are that in general the organizational culture in improving the performance of the apparatus is quite good, the Head of the Services in his leadership has been able to become an example for him, although he is still constrained by several ASNs who commit violations and lack of ASN awareness of discipline, and the awarding has not been optimal. **Conclusion:** Organizational culture in improving the performance of ASN has been going well, this can be seen from the ability of the Head of Service in giving orders properly and guiding ASN by giving orders properly and guiding ASN by motivating ASN, providing examples of exemplary behavior, giving sanctions and reprimands to ASN, as well as to ASN **Keywords:** Organizational Culture, Performance, ASN

ABSTRAK

Permasalahan / Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan rendahnya kedisiplinan, ASN yang mengetahui SOP dan regulasi untuk tupoksi masing-masing, dan masih banyak ASN yang mendahulukan kepentingan pribadi **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif menurut Teori Sugiyono. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (5 informan), dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu bahwa secara umum budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sudah cukup baik, Kepala Dinas dalam kepemimpinannya telah mampu menjadi teladan bagi, meskipun masih terkendala dengan beberapa ASN yang melakukan pelanggaran dan kurang kesadaran ASN akan disiplin, dan belum optimalnya pemberian penghargaan. **Kesimpulan:** Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari kecakapan Kepala Dinas dalam memberikan perintah dengan baik serta membimbing ASN dengan cara memberikan

perintah dengan baik serta membimbing ASN dengan cara memotivasi ASN, memberikan contoh sikap teladan, pemberian sanksi dan teguran kepada ASN, serta melakukan kepada ASN
Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, ASN

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah mempunyai kewajiban sebagai pelaksana untuk memberikan pelayanan publik, hal ini sendiri tercantum dalam Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 alinea ke empat yang mengamanatkan kepada negara dan pemerintah untuk memajukan kesejahteraan dengan memenuhi berbagai kebutuhan dasar rakyat Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terdapat kewenangan yang diberikan kepada pemerintah daerah untuk turut melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan disetiap daerah.

Hal ini dilakukan agar pemerintah daerah dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal. Dengan adanya pembagian kewenangan maka setiap lapisan masyarakat dapat menerima pelayanan secara menyeluruh dan terpadu. Serta memacu setiap daerah otonom untuk bersaing dalam mengembangkan inovasi, secara demokrasi dan adil dengan menonjolkan muatan lokal untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Agar tujuan dan sasaran tersebut dapat tercapai maka dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang berkompentensi dan profesional serta mempunyai visi misi yang sejalan dengan organisasi pemerintahan. Karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi. Mengingat begitu kompleksnya tuntutan masyarakat akan kualitas dari pelayanan maka diperlukan penyelenggaraan pelayanan secara terpadu, transparan dan profesional oleh Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian Pemerintah Daerah perlu menyiapkan sumber daya manusia khususnya aparatur yang mampu, memenuhi syarat dan kriteria. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya pada pasal 12 menyebutkan bahwa "Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme". Pegawai Negeri Sipil dalam kedudukannya sebagai aparatur negara dituntut untuk bersikap profesional, bertanggung jawab, netral, memiliki etos kerja yang tinggi, berinovasi dan berkompentensi, berintegritas, serta mampu menjadi unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur sipil negara sebagai profesi mempunyai kewajiban untuk mengelola, mengasah, kemudian mengembangkan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas. sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi (Siagian, 2013), Sebaik apapun suatu organisasi apabila tidak didukung dan dikelola oleh sumber daya manusia yang unggul dan kompeten maka organisasi tersebut tidak akan mampu berjalan dengan optimal sehingga cepat atau lambat akan mengalami kegagalan fungsi organisasi.

Baik atau tidaknya organisasi tergantung pada semua unsur didalamnya yang saling terhubung dan berkaitan. Selain adanya aturan, diperlukan adanya budaya organisasi yang baik di suatu instansi. Yang mampu memberikan perubahan didalam setiap kinerja Aparatur Sipil Negara. Organisasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik ke masyarakat perlu didukung oleh pegawai yang disiplin dan professional, karena kedisiplinan dapat memacu kesadaran seseorang untuk mengikuti dan menaati aturan yang ada sehingga disiplin sangat mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang optimal dan memuaskan. Seorang ASN yang memiliki motivasi kerja, kemampuan, semangat dalam bekerja serta

disiplin yang tinggi akan melahirkan efektivitas kerja yang sebanding sehingga berdampak pada kinerja dan pencapaian hasil dari tujuan yang ditetapkan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Menelusuri banyaknya fenomena yang terjadi maka tak dapat dipungkiri bahwa tingkat kesadaran ASN terhadap peraturan yang berlaku masih rendah karena masih banyak ditemukan pelanggaran disiplin. ASN dalam hal ini masih belum memahami dengan benar peraturan yang mengikatnya terkait dengan larangan maupun kewajiban yang perlu ditaati beserta sanksi/hukuman disiplin yang berlaku. Dengan begitu maka diperlukan ketegasan dari Kepala Dinas dalam membina disiplin dan mendidik bawahannya sehingga tercipta budaya organisasi yang baik atau kedisiplinan kerja yang unggul.

Ada beberapa permasalahan yaitu adalah belum optimalnya pendidikan dan pelatihan ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dapat dilihat dari ada beberapa ASN yang kurang terampil dan ahli dalam menjalankan tugasnya, padahal pelatihan dan pendidikan berguna bagi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan ASN. Dari 32 PNS yang berada di Dinas Ketenagakerjaan sebagian besar pernah mengikuti diklat dan pengembangan karir di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Kemudian kurangnya kemampuan dan keahlian ASN dalam menggunakan teknologi pendukung di Dinas Ketenagakerjaan, masih ada ASN yang belum sepenuhnya memahami penggunaan komputer. Sehingga diperlukan adanya diklat teknis bagi setiap ASN agar dapat menunjang kemampuan ASN dalam penyelesaian tugas yang diberikan serta memenuhi persyaratan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugas ASN.

Mengingat besarnya andil Kepala Dinas dalam melatih dan membina disiplin ASN, maka hal tersebut turut menuntut adanya perhatian dari Kepala Dinas agar peduli dan memperhatikan kondisi ASN dengan memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengikuti diklat sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Berbagai permasalahan yang terjadi juga dikarenakan terbatasnya fasilitas kantor sebab terdapat beberapa yang sudah mengalami kerusakan seperti perangkat komputer padahal komputer sebagai alat penyusunan dan laporan kegiatan, kemudian terbatasnya ATK sebagai penunjang penyusunan draft dan lainnya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks budaya organisasi maupun konteks tentang kinerja ASN. Penelitian Andini Yunita Sari berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang (Andini Yunita Sari, 2017), menemukan bahwa Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh budaya organisasi adalah 19,5%. Penelitian Muhammad Nisar menemukan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo sudah diterapkan dengan sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 82,58% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti (Muh Nisar, 2020). Penelitian Riska Pratiwi menemukan bahwa Sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai instansi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan

jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para pegawai instansi Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Memiliki kinerja tinggi (Riska Pratiwi, 2012).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN metodenya yang digunakan menggunakan metode kualitatif juga berbeda dengan penelitian Yunita Sari, Muhammad Nisar, maupun Riska Pratiwi. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendapat dari D.E. McFarland dalam Sudarwan Danim (2004:55) yang menyatakan bahwa budaya organisasi itu memiliki dua dimensi yaitu memberi perintah, dan membimbing, dan pendapat kinerja Amriany dalam Dewi Anggraeny (2008:19-20) yang menyatakan bahwa kinerja itu memiliki 5 indikator yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, dan produktivitas kerja.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kualitatif dan menganalisis data melalui teknik analisis kualitatif deskriptif yakni memahami dan memecahkan masalah secara menyeluruh terkait objek yang diteliti kemudian menarik kesimpulan secara deskriptif sesuai dengan keadaan sebenarnya (Sugiyono, 2014). Dalam metode kualitatif ini Sugiyono menjelaskan bahwa Dalam penelitian kualitatif peneliti mengumpulkan data kemudian mendiskripsikan keadaan yang sebenarnya selanjutnya data tersebut disalurkan dalam analisis dan perumusan terhadap permasalahan yang ditemukan dilapangan (Sugiyono, 2014).

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 13 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, sekretaris dinas, kasubag umum dan kepegawaian, dan para ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 10 orang. Adapun analisisnya menggunakan teori budaya organisasi pendapat dari D.E. McFarland dalam Sudarwan Danim (2004:55) yang menyatakan bahwa budaya organisasi itu memiliki dua dimensi yaitu memberi perintah, dan membimbing, dan pendapat kinerja Amriany dalam Dewi Anggraeny (2008:19-20) yang menyatakan bahwa kinerja itu memiliki 5 indikator yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, dan produktivitas kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan menggunakan pendapat dari D.E. McFarland dalam Sudarwan Danim (2004:55) yang menyatakan bahwa budaya organisasi itu memiliki dua dimensi yaitu memberi perintah, dan membimbing, dan pendapat kinerja Amriany dalam Dewi Anggraeny (2008:19-20) yang menyatakan bahwa kinerja itu memiliki 5 indikator yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, dan produktivitas kerja. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Memberi Perintah

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator memberi perintah yang hasilnya dapat dinyatakan bahwa Kepala Dinas dalam memberikan perintah telah menggunakan bahasa yang komunikatif sehingga dapat diterima oleh bawahan. Perintah yang diberikan dijelaskan secara rinci sehingga aparatur mengerti dan mampu menjalankan tugas yang diterimanya.

Kepala Dinas dalam pemberian perintah telah menyesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi sesuai ketentuan peraturan yang berlaku serta pengalaman kerja oleh setiap aparatur. Dalam artian Kepala Dinas telah mempertimbangkan kemampuan dan kesanggupan dari setiap tugas yang diberikan kepada aparaturnya. Kepala Dinas juga memperhatikan situasi dan kondisi aparaturnya baik fisik maupun psikologis. Sehingga dapat berdampak pada pencapaian hasil dari program dan kegiatan yang ingin dijalankan.

Kepala Dinas mempunyai kemampuan untuk membangun komunikasi dengan baik. Dengan sifatnya yang ramah dan mudah bergaul Kepala Dinas mampu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang membuat adanya kesempatan bagi aparatur tersebut untuk bertanya tentang kekeliruan maupun hambatan yang ditemui selama menjalankan tugas sehingga bisa segera diperbaiki dan diselesaikan. Serta banyaknya pengalaman kerja oleh Kepala Dinas membuatnya dalam memberikan perintah menjadi lebih mudah karena Kepala Dinas sudah semakin memahami situasi dan kondisi yang dihadapinya.

3.2. Membimbing

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator membimbing yang hasilnya dapat dinyatakan bahwa Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang seringkali memberikan bimbingan kepada pegawai melalui pemberian motivasi, yang kerap dilakukannya saat pengarahan apel. Kepala Dinas juga mengadakan rapat pada masing-masing bidang dalam rangka evaluasi dan pengarahan yang dilakukan dua kali dalam sebulan. Selanjutnya, tingginya motivasi kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja aparatur sehingga disiplin kerja menjadi lebih baik dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja aparatur. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang selalu memberikan pengawasan terhadap aparatur. Adanya pengawasan ini dijalankan menjadikan aparatur semakin disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta menghindari adanya kesalahan yang akan dilakukan dan juga memastikan segala pekerjaan aparatur telah berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian program kerja bisa terarah dan terkendali.

Kepala Dinas selaku pimpinan selalu memperhatikan disiplin waktu. Dalam artian Kepala Dinas telah mampu untuk memberikan contoh kepada aparatur dengan datang ke kantor tepat waktu yang dapat menjadikannya sebagai panutan bagi aparatur. Pemberian penghargaan dapat dijadikan sebagai upaya dalam memberikan dorongan dan semangat kepada aparatur yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara baik dan benar. Sehingga pemberian penghargaan tersebut akan memacu kinerja aparatur dan meningkatkan disiplin kerjanya.

Adanya penetapan akan peraturan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjamin terlaksananya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai yang berisikan tentang kewajiban, larangan dan sanksi yang akan diterima pegawai apabila ada kewajiban yang tidak ditaati atau larangan yang dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Kepala Dinas telah berupaya menerapkan peraturan disiplin. Adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak tertib akan aturan. Seperti pemberian teguran lisan hingga tulisan, penahanan gaji, penundaan kenaikan pangkat, serta penurunan pangkat, sesuai dengan jenis pelanggaran disiplin yang

dilanggar. Tindakan yang dilakukan Kepala Dinas tentunya diharapkan dapat menimbulkan efek jera kepada para pembuat pelanggaran dan timbul rasa malu, sehingga dapat memperbaiki perilakunya tersebut.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara yang terkait dengan kajian Budaya Organisasi terhadap kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang telah sesuai kearifan lokal sehingga dapat terjalin hubungan komunikasi yang efektif dua arah dalam mencapai peningkatan kinerja organisasi, dengan demikian arah dan kebijakan yang diberikan pemerintah kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dapat berjalan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, hal ini sesuai dengan teori dari Sudarwan Danim (2010:6) yang menyatakan bahwa “pemimpin harus mampu membimbing bawahannya.”

3.3. Kehadiran

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator kehadiran yang hasilnya bahwa tingkat kehadiran aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sudah baik menurut Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Tingkat kehadiran aparatur tergolong mengalami peningkatan, karena adanya penyidikan terhadap kehadiran aparatur yang dilakukan oleh Pemerintah dengan datang ke masing-masing Organisasi Perangkat Daerah di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan ketepatan waktu hadir aparatur di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sudah termasuk baik, akan tetapi walau pemerintah telah mengadakan penyidikan kepada aparatur di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih ada saja aparatur yang melanggar aturan jam kerja, karena masih ada aparatur yang masuk kantor terlambat maupun tidak berada di kantor dengan berbagai alasan.

Absensi merupakan tidak hadirnya seseorang dari tugas ataupun pekerjaan. Ketidakhadiran aparatur dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja dan membuat pekerjaan menjadi terbengkalai, sehingga pencapaian tujuan tidak dapat berjalan secara optimal.

ketidakhadiran aparatur dikarenakan sakit dan adanya alasan kepentingan lainnya yang menyebabkan aparatur yang bersangkutan tidak masuk kantor. Walaupun begitu aparatur yang tidak hadir tetap meminta izin atau memberikan laporan atas ketidakhadirannya kepada pimpinan.

Melalui observasi di lapangan terlihat bahwa pelaksanaan apel pagi mempermudah Kepala Dinas dalam mengecek kehadiran aparatur sehingga aparatur yang tidak hadir dapat teridentifikasi. Kemudian adanya absensi kehadiran aparatur secara manual dijadikan sebagai alat bantu untuk melihat kinerja aparatur terkait kehadiran kerja. Karena melalui absensi bisa dilihat ada berapa banyak aparatur yang hadir maupun yang tidak hadir. Buku absensi aparatur diisi oleh setiap aparatur dengan cara membubuhkan tanda tangan aparatur yang dilakukan setelah pelaksanaan apel pagi. Meskipun begitu tidak dapat menjamin sepenuhnya kehadiran aparatur dapat dikontrol, karena aparatur masih kurang kesadaran akan tanggung jawabnya. Dengan menganalisis keadaan di lapangan faktor psikologis dapat menjadi latar belakang ketidakhadiran aparatur yaitu malasnya aparatur untuk bekerja. Terjadinya hal ini juga tidak lepas dari tanggungjawab Kepala Dinas selaku pimpinan. Karena ketegasan pimpinan turut mempengaruhi kinerja aparatur. Sehingga apabila ketegasan ini renggang maka dapat dijadikan sebagai celah bagi aparatur untuk tidak mematuhi aturan. Yang kemudian membuat aparatur berani untuk melakukan pelanggaran.

Sehingga belum sesuai dengan teori yang dikemukakan Amriany, dalam Anggraeni (2008), yaitu kehadiran seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus tepat waktu tanpa alasan apapun.

3.4. Waktu Kerja

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator waktu kerja yang hasilnya bahwa belum semua aparatur menaati waktu kerja karena masih ada aparatur yang terlambat masuk kantor dan pulang kantor tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Akan tetapi dalam melaksanakan tugas yang diberikan aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang memegang komitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat membuat aparatur menjadi lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang ada. Oleh karena itu, waktu kerja berkaitan erat dengan tingkat kinerja seorang aparatur.

Aparatur diijinkan untuk meninggalkan kantor dan kemudian setelah waktu istirahat berakhir aparatur dikenankan untuk kembali bekerja di kantor. Waktu kerja aparatur yang menjadi dasar waktu kerja bagi PNS adalah pasal 3 angka (11) PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

keterlambatan aparatur umumnya karena jarak tempuh menuju tempat kerja yang tergolong jauh. Karena kesulitan mendapatkan tumpangan atau angkutan di wilayah tempat tinggal aparatur pada pagi hari membuat aparatur terlambat datang ke kantor. Akan tetapi terlepas dari berbagai alasan yang ada aparatur harus tetap menaati jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih belum menjalankan waktu kerja secara optimal berdasarkan teori dari Amriany dalam Anggraeni (2008), bahwa waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

Menurut hasil observasi, pada kenyataannya aparatur masih belum sepenuhnya menaati jam kerja yang ditetapkan. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka dapat dilihat kurangnya kinerja aparatur. Sehingga dapat mempengaruhi jalannya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi, sebagian aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Walau masih ada juga aparatur yang menunda pekerjaan yang diberikan. peneliti menyesuaikan antara hasil wawancara dengan observasi yang dilakukan di lapangan maka peneliti menganalisa bahwa aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih belum optimal dalam menaati waktu kerja.

3.5. Kepatuhan Terhadap Perintah

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator Kepatuhan Terhadap Perintah yang hasilnya bahwa aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang mempunyai tingkat loyalitas dan kerespekan yang baik. Mereka menerima setiap perintah yang diterima. Adanya penetapan prinsip hierarki oleh lembaga Dinas, menuntun agar setiap arahan tetap dilaksanakan, terkait apa yang menjadi kebijakan dan perintah. Hal ini dapat dilihat dari respon aparatur dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Serta adanya inisiatif yang baik dari aparatur dalam pelaksanaan tugas. Selain itu Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam memberikan tugas kepada aparatur selalu mempertimbangkan dan menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing aparatur. Hal ini sesuai dengan teori Amriany dalam Anggraeni (2008) yang menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap perintah adalah jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dinyatakan bahwa aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang telah mematuhi perintah atasan, secara loyal dan respek. Sehingga diharapkan seluruh kegiatan, program maupun tugas dapat berjalan dengan baik agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai.

3.6. Kepatuhan Terhadap Aturan

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator Kepatuhan Terhadap Aturan yang hasilnya pada setiap pengambilan apel pagi Kepala Dinas senantiasa mengingatkan para aparatur mengenai taat terhadap aturan, dengan menaati setiap ketentuan yang berlaku. Selanjutnya kepada aparatur yang melanggar aturan akan dijatuhi hukuman.

Selain didukung dengan adanya pengaruh oleh pimpinan, kepatuhan terhadap aturan ini pada dasarnya kembali pada perasaan dan kesadaran setiap aparatur. Oleh karenanya dibutuhkan kesediaan masing-masing aparatur untuk menjalankan peraturan yang berlaku. Untuk itu setiap aparatur perlu menerapkan kode etik Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman dalam berperilaku ketika menjalankan berbagai kegiatan maupun pekerjaan. Dengan kata lain kode etik sebagai refleksi dari *self control*. Adanya *self control* atau kontrol diri dapat mengendalikan seseorang dalam membuat putusan saat bertindak. Untuk itu, pimpinan perlu menciptakan suasana yang mampu menekan aparatur untuk bergerak dalam koridornya. Sehingga membuat aparatur dapat berperilaku sesuai dengan norma dan aturan-aturan yang ditetapkan.

Tingkat pelanggaran di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih tergolong rendah, mayoritas aparatur sudah tertib dalam menjalankan aturan walaupun belum semuanya taat.

Melihat hasil analisis di lapangan, idealisme yang dimiliki aparatur belum optimal. Karena masih terdapat beberapa aparatur yang masih melakukan pelanggaran. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya aparatur yang bersikap acuh terhadap aturan dengan ketidaksadarannya melanggar aturan jam kerja, tidak berpakaian dinas yang rapih, terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Sehingga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Amriany dalam Anggraeni (2008) yang menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan adalah serangkaian aturan yang dimiliki merupakan tuntutan bagi aparatur sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar.

3.7. Produktivitas Kerja

Penulis melakukan pengukuran terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara terkhusus indikator Produktivitas Kerja yang hasilnya Aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sudah dinilai baik dalam melakukan pekerjaannya mulai dari menyusun data, membuat SK Jabatan, mengurus administrasi surat menyurat. Hal ini sesuai dengan teori Amriany dalam Anggraeni (2008:19) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Walaupun begitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih perlu memberikan pelatihan maupun pendidikan kepada aparatur mengingat masih sedikitnya aparatur yang pernah mengikuti diklat, sehingga aparatur semakin mengerti tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatannya.

aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang memiliki semangat kerja yang cukup baik, hal ini didukung oleh usaha yang dilakukan aparatur dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target dan batasan waktu yang telah ditetapkan. Dengan berjalannya hal ini maka dapat dinilai bahwa baiknya kinerja aparatur dapat terjadi karena didukung oleh pembinaan yang tepat dari pimpinan. Produktivitas kerja sebagai *output* yang dilihat dan dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Setiap aparatur mempunyai kualitas yang berbeda-beda dalam pencapaian produktivitas kerja. Dapat diketahui bahwa fasilitas kerja yang memadai turut menjadi pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur.

fasilitas kantor erat kaitannya dalam mempengaruhi produktivitas aparatur. Fasilitas kerja mendukung aparatur dalam bekerja. Fasilitas yang tersedia membantu aparatur dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan dan bekerja secara lebih produktif. Fasilitas kerja Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sudah cukup memadai, akan tetapi ada beberapa peralatan kantor yang mengalami

kerusakan sehingga menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kerja dan tugas aparatur dan berdampak terhadap produktivitas kerja.

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan memberikan dampak positif bagi OPD khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dalam rangka membuat Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang menjadi lebih baik. Penulis menemukan temuan penting yakni sikap ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang berperilaku baik dikarenakan adanya sikap dari individu masing-masing yang baik. Sama halnya dengan temuan Andini Yunita Sari bahwa Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh budaya organisasi adalah 19,5% (Andini Yunita Sari, 2017), serta sama dengan temuan Muhammad Nisar bahwa Budaya Organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo sudah diterapkan dengan sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 82,58% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti (Muhammad Nisar, 2020). Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang merupakan kunci dari terlaksananya budaya organisasi yang baik.

Adapun Faktor Penghambat yang mempengaruhi Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yaitu antara lain, Kesadaran aparatur rendah Masih terdapat aparatur yang kurang memahami ketepatan waktu kerja. Fasilitas kerja Adanya kerusakan serta keterbatasan pada beberapa fasilitas penunjang di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan pekerjaan, Belum optimalnya pemberian penghargaan, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang masih belum mengoptimalkan pemberian penghargaan khususnya kepada aparatur yang berprestasi, Tempat tinggal aparatur, Jauhnya jarak lokasi dengan tempat tinggal aparatur serta minimnya kendaraan atau transportasi umum menjadi kendala aparatur untuk datang ke kantor tepat waktu;

3.9. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan ini yakni kesadaran aparatur rendah, adanya kerusakan fasilitas kerja, belum optimalnya pemberian penghargaan, dan jarak tempat tinggal aparatur.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan telah berjalan dengan baik dikarenakan kecakapan Kepala Dinas dalam memberikan perintah dengan baik serta membimbing aparatur dengan cara memotivasi aparatur, memberikan contoh sikap teladan, pemberian sanksi dan teguran kepada aparatur, serta melakukan pengawasan kepada aparatur. Dan kinerja aparatur sudah dikatakan cukup baik dikarenakan tingkat kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, dan produktivitas kerja aparatur sudah dikatakan sudah sesuai dengan teori Amriany, dalam Dewi Anggraeni (2008:19).

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Cresswel.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anik Herminingsih, A. P. (2014). *Budaya Organisasi Ed. 1*. Yogyakarta: Andi.
- Baron, A. d. (1998). *Performance Management Hand Book*. London: IPM.
- Bastian, I. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Berg, b. (2001). *Qualitative Research Methods For The Social Sciences*. Boston: Allyn and Bacon.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penj. Achmad Fawaid. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja ; Falsafah Teori dan Penerapannya*. Makassar: Pustaka Pelajar.
- Gibson, d. (1997). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Johnston, D. V. (2009). *Research Methods For Everyday Life, Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Kothari, C. (2004). *Research Methodology Methods And Technique*. New Delhi, India: New Age International (P) Ltd, Publisher.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology*. New Delhi, India: SAGE.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Rosda.
- Nasucha, C. (2004). *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktik*. Jakarta: Grasindo.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Needle. (2004). *Business in Context: An Introduction to Business and Its*. ISBN 978-1861529923: Chapter 4 Ref.
- Neuman, L. W. (2006). *Social Research Methods*. United Kingdom: Pearson.
- Purwadarminta, W. J. (1986). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simangunsong, F. (2021). *Menata Ulang Organisasi Perangkat Daerah*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardono, E. (1994). *Teori Peran Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Supriyanto, B. (2009). *Manajemen Pemerintah*. Makassar: Media Brillian.
- Uno, H. B. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Makassar: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.