

**ANALISIS BUDAYA KERJA PADA PERWAKILAN BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara**



**Diajukan Oleh :
FAISAL REDHO
NIM. 07011381320012**

Konsentrasi Manajemen Sektor Publik

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**ANALISIS BUDAYA KERJA PADA PERWAKILAN BADAN
PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Menempuh Derajat

Sarjana S-1

Oleh :

**FAISAL REDHO
07011381320012**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing,

2018

Pembimbing I

Dra. Retno Susilowati, MM
NIP. 195905201985032003



→

Pembimbing II

Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Analisis Budaya Kerja Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan*” telah dipertahankan di hadapan Tim Pengaji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 12 April 2018.

Palembang, 12 April 2018

Ketua:

1. Dra. Retno Susilowati, M.M
NIP. 195905201985032003

Anggota:

1. Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

2. Sofyan Effendi, S.IP, M.Si
NIP. 197705122003121003

3. Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA.
NIP. 198108272009121002

Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Administrasi Negara,

Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001

Zailani Surya Marpaung, S.Sos, MPA
NIP. 197805122002121003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bebas Terarah” (Faisal Redho)

Dengan Mengucap syukur kepada Allah SWT.

Skripsi ini Saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Saya.
2. Kakak dan Adik Saya.
3. Seluruh dosen yang senantiasa bersabar dalam membimbing Saya.
4. Sahabat – sahabat Saya.
5. Almamater kebanggaan Saya.

ABSTRAK

Skripsi ini dilatar belakangi oleh rencana kegiatan budaya kerja di BPKP Provinsi Sumatera Selatan ada yang belum terealisasi sesuai rencana. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan budaya kerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Fokus penelitian dari penelitian ini adalah kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai budaya kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam, dokumentasi, observasi. Pembahasannya diarahkan untuk mengetahui fakta yang sebenarnya bagaimana realisasi budaya kerja di BPKP Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan, realisasi program dan kegiatan budaya kerja di BPKP Provinsi Sumatera Selatan ada yang belum sesuai rencana. Program budaya kerja yang realisasinya belum terencana yakni Program Peningkatan Akhlak dan Etika, Program Ketepatan Waktu dan Program Peningkatan Transparansi Organisasi. Sedangkan program budaya kerja yang terealisasi sesuai rencana yakni Program Peningkatan Kebersamaan dan Kesejahteraan, Program Peningkatan Efektivitas Kebijakan dan Kepemimpinan yang Visioner dan Program Perwujudan Organisasi yang Responsif dan Antisipatif. Disarankan agar BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai anggaran tersendiri untuk program dan kegiatan budaya kerja dan mempunyai jadwal yang tidak berbenturan dengan perjalanan dinas.

Kata kunci: **Budaya Kerja**

ABSTRACT

This thesis is motivated by the work plan of cultural activities in South Sumatra Province BPKP there have not been realized according to plan. The purpose of this study was to determine how the implementation of the work culture in BPK Representative of South Sumatra Province. This study uses descriptive qualitative research method, while for the data collection techniques using the technique of in-depth interviews, documentation, observation. The discussion is directed to find out the actual facts of how the realization of the work culture BPK South Sumatra Province. Based on the analysis and research in the field can be concluded that the BPK Representative Work Culture in South Sumatra Province, the realization of the work program and cultural activities in South Sumatra Province BPKP there is not according to plan. The cultural program of work that realization is not planned that Morals and Ethics Program Improvement Program Improvement Program Timeliness and Transparency Organization. While working culture program realized according to the plan and Welfare Mutual Improvement Program, Policy Effectiveness Enhancement Program and Visionary Leadership and Organizational embodiment Responsive Program and Anticipatory. It is recommended that BPK Representative of South Sumatra province has its own budget for the work program and cultural activities and have schedules that do not conflict with official travel.

Keywords: ***Work Culture***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidaya-Nya penulis senantiasa diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Budaya Kerja pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 di Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya (Fisip Unsri). Skripsi ini dapat tersusun dengan baik atas bantuan dari banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai tanda penghormatan yang sedalam-dalamnya, penulis dengan tulus menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Handalah dan Ibu Evi Rosmeili yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil yang tiada henti-hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Raniasa Putra, M.Si sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dra. Martina, M.Si Sebagai Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Pembimbing Akademik, Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, saran dan nasihat yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dra. Retno Susilowati, MM sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan, saran dan nasihat yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya kampus Palembang.
7. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sriwijaya.

Semoga amal Bapak/ Ibu, Saudara dan Teman-Teman akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah yang lebih baik sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Palembang, Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO DAN PERESEMBERAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Konsep Analisis	8
B. Budaya	
1. Fungsi Budaya.....	9
2. Pelaku Budaya.....	9
3. Terbentuknya Budaya.....	10
C. Budaya Kerja.....	10
1. Pengertian Budaya Kerja.....	10
2. Terbentuknya Budaya Kerja.....	12
3. Fungsi dan Nilai-Nilai Budaya Kerja.....	13
4. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	14
5. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	15

6. Budaya Kerja BRI.....	17
7. Teori Budaya Kerja.....	18
D. Teori Budaya Kerja Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	22
E. Kerangka Pemikiran.....	24
F. Penelitian Terdahulu.....	25

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Defenisi Konsep.....	28
C. Fokus Penelitian.....	29
D. Jenis Data Dan Sumber Data.....	30
1. Jenis Data.....	30
2. Sumber Data.....	30
E. Informan Penelitian.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Tehnik Keabsahan Data.....	32
H. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
1. Letak Provinsi Sumatera Selatan.....	34
a. Geografi Provinsi Sumatera Selatan.....	34
b. Demografi Provinsi Sumatera Selatan.....	34
c. Klimonologi Provinsi Sumatera Selatan.....	35
d. Topografi Provinsi Sumatera Selatan.....	35
2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	36
a. Profil Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.....	36
b. Visi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.....	39
c. Misi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.....	39
d. Tugas, Fungsi dan Wewenang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.....	40
e. Tenaga Sumber Daya Manusia Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.....	43

f. Tugas Pokok dan Fungsi Truktur Organisasi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.....	45
1. Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.....	45
2. Bagian Tata Usaha.....	45
3. Sub Bagian Program dan Pelaporan (Prolap).....	46
4. Sub Bagian Umum.....	46
5. Sub Bagian Kepegawaian.....	47
6. Sub Bagian Keuangan.....	47
7. Bidang Investigasi.....	47
8. Bidang Instansi Pemerintahan Pusat (IPP).....	49
9. Bidang Akuntan Negara (AN).....	50
10. Bidang Akuntabilitas Pemerintah Daerah (APD).....	50
B. Pembahasan.....	53
1. Kebiasaan.....	53
a. Peningkatan Komitmen Akhlak dan Etika	55
b. Program Peningkatan Kebersamaan Dan Kesejahteraan	60
c. Peningkatan Efektivitas Kebijakan Dan Kepemimpinan Yang Visioner ...	66
d. Peningkatan Komitmen Terhadap Ketepatan Waktu	75
e. Perwujudan Organisasi Yang Responsif Dan Antisipatif	81
f. Transparansi Organisasi.....	87
2. Peraturan.....	94
a. Ketersediaan Peraturan Dalam Menjalankan Budaya Kerja.....	96
b. Kepatuhan Melaksanakan Peraturan Budaya Kerja.....	99
c. Ketegasan Pimpinan Dalam Melaksanakan Dan Memberlakukan Peraturan Yang Berlaku.....	101
3. Nilai-Nilai.....	104
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pelaksanaan Rencana Jangka Pendek Semester I Tahun 2016.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	30
Tabel 4.1. Posisi Pegawai per 31 Desember 2017.....	43
Tabel 4.2. Jenjang Pendidikan Pegawai per 31 Desember 2017.....	44
Tabel 4.3 budaya kerja program dan kegiatan peningkatan akhlak serta etika di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	56
Tabel 4.4 budaya kerja program dan kegiatan peningkatan kebersamaan dan kesejahteraan di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	62
Tabel 4.5 budaya kerja program dan kegiatan Peningkatan Efektivitas Kebijakan dan Kepemimpinan yang Visioner di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	68
Tabel 4.6 Sosialisasi Pedoman Atau Kebijakan Di Lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	70
Tabel 4.7 budaya kerja program dan kegiatan Peningkatan Komitmen Terhadap Ketepatan Waktu di lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	79
Tabel 4.8 Budaya Kerja Program Dan Kegiatan Perwujudan Organisasi Yang Responsif Dan Antisipatif Di Lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	84
Tabel 4.9 Program Pelatihan Mandiri (PPM) Dalam Rangka Knowledge Sharing Selama Semester I Tahun 2016.....	85

Tabel 4. 10 Budaya Kerja Program Dan Kegiatan Peningkatan Tranparansi Organisasi Di Lingkungan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	90
---	----

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	25
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Surat Tugas Dosen Pembimbing	118
Lampiran 2. Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi	119
Lampiran 3. Kartu Bimbingan Skripsi	121
Lampiran 4. Pedoman Wawancara	124
Lampiran 5. Keputusan Kepala Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan Nomor:KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia, dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi, karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan, pada titik tertentu sumber daya manusia dengan sendirinya akan memiliki kesadaran bagaimana mempertahankan organisasi sebaik mungkin. Karena baik-buruknya organisasi menjadi tanggung jawab sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika organisasi.

Siagian (2012 : 19) menyatakan “Penentuan arah dan pemberdayaan sumber daya manusia harus dilakukan organisasi dengan memperlakukan semua anggota organisasi sebagai sumber masukan yang kreatif. Karena memandang para anggota organisasi sebagai insan yang matang dan bertanggung jawab, pengendalian tidak dilakukan secara ketat sebab para anggota organisasi berkomitmen untuk meraih hasil yang diharapkan bersama”.

Notoatmodjo (2015 : 9) menyatakan “Kemampuan sumber daya manusia yang lebih canggih dituntut oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan karyawan di suatu organisasi atau institusi perlu dikembangkan, agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi”.

Meningkatkan kemampuan para karyawan ini diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti produktivitas meningkat, dengan meningkatnya produktivitas kerja maka pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan lebih terjamin, bahkan meningkat. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi. Disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia, maka organisasi harus meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat tercipta dari budaya kerja yang baik. Budaya kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan kawah Candradimuka (penggembengan diri pribadi supaya kuat, terlatih, dan tangkas), untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja.

Triguno dalam Ibrahim, (2014 : 4) menyatakan “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi

perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Adanya budaya kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading*, *controlling* akan tetapi budaya kerja juga menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Pelaksanaan budaya kerja juga dilakukan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Ditinjau dari pelaksanaannya budaya kerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan memiliki landasan hukum sebagai berikut Keputusan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2011 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden RI Nomor 11 Tahun 2005. Keputusan Menteri PAN RI Nomor : 25/KEPM.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Keputusan Kepala BPKP Nomor : KEP-06.00.00-080/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPKP. Keputusan Kepala BPKP Nomor : KEP-06.00.00-286/K/2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, terakhir diubah dengan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembagunan Nomor : KEP-713/K/SU/2002. Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor : KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP.

Kelompok Penggerak Budaya Kerja (KPBK) telah dibentuk dalam rangka pengembangan budaya kerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Sesuai SK Nomor KEP-119/PW07/2016 Tanggal 30 Mei 2016 tentang Pembentukan Satuan Tugas Pengembangan Budaya Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

Provinsi Sumatera Selatan, dengan pembagian KPBK yaitu terdiri dari KPBK Peningkatan Komitmen Akhlak dan Etika, KPBK Kebersamaan dan Kesejahteraan, KPBK Peningkatan Efektivitas Kebijakan dan Kepemimpinan yang Visioner, KPBK Peningkatan Komitmen terhadap Ketepatan Waktu, KPBK Perwujudan Organisasi yang Responsif dan Antisipatif, KPBK Transparansi Organisasi.

Berikut ini adalah tabel pelaksanaan budaya kerja rencana jangka pendek semester I tahun 2016 pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.1 Pelaksanaan Rencana Jangka Pendek Semester I Tahun 2016

No	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Semester I 2016	
		Rencana	Realisasi
1	2	3	4
	Peningkatan Akhlak dan Etika		
A	Kegiatan Keagamaan	6	2
B	Pemberian Sumbangan ke Panti Asuhan	0	0
C	Penambahan Buku Agama di Perpustakaan	0	1
D	Pemantauan Kebersihan Kantor	2	2
E	Penyaluran Bantuan Korban Bencana Alam	1	0
F	Penyaluran Zakat dan Qurban	1	0
G	Pembekalan Pegawai Baru	1	0
H	Pelatihan <i>Mind Setting/ESQ</i>	1	0
I	Pelatihan Etika Rapat/Menerima Tamu	1	0
J	Membentuk Majelis Pertimbangan Etika	1	0
	Sub Total 1	14	5
2	Peningkatan Kebersamaan dan Kesejahteraan		
A	Sarapan Pagi dan Makan Bersama	2	17
B	Rangkaian Acara HUT BPKP	1	1
C	Pembagian Bingkisan Idul Fitri/Natal	2	2
D	Pemberian Ucapan Selamat Ulang Tahun	6	7
E	Menyelenggarakan SKJ	15	17
F	Pelatihan Kewirausahaan bagi Pegawai Prapensiun	2	2
G	Pengadaan Program Askes Plus	1	1
H	<i>Outbond</i> dan <i>Family Gathering</i>	1	1
I	Perayaan Hari Besar Nasional Agama	2	2
	Sub Total 2	32	50
3	Peningkatan Efektivitas Kebijakan dan Kepemimpinan yang Visioner		
A	Forum Diskusi Kelompok	17	18
B	Acara Bedah Buku	6	6
C	Penyelarasan Kebijakan dan Peraturan yang Sesuai Nilai	6	7

	Organisasi		
D	Pengarahan Pimpinan (Jam Pimpinan)	53	54
E	Menyelenggarakan Rapat Kerja Perwakilan	2	1
F	Melakukan Sosialisasi Kebijakan/Pedoman Baru (PP, Perpres, Permen, Perka) di Masing-masing Bidang/Bagian	16	45
	Sub Total 3	100	132
4	Ketepatan Waktu		
A	Evaluasi GDN	3	1
B	Monitoring Kehadiran Pegawai Sesuai Ketentuan Jam Kantor	6	5
C	Evaluasi Peserta Rapat Staf Hadir Tepat Waktu	1	0
D	Evaluasi PPM Berlangsung Sesuai Jadwal	2	1
E	Penyampaian Informasi Penugasan yang Mudah Diakses	1	8
F	Monitoring Pegawai Keluar Kantor Jam Kerja	6	3
G	Membentuk Satgas GDN	1	3
H	Lomba Pegawai Teladan	1	1
	Sub Total 4	21	22
5	Perwujudan Organisasi yang Responsif dan Antisipatif		
A	Penerapan Kegiatan yang Sudah Ada SOP-nya	2	3
B	Pembuatan SOP terhadap Kegiatan yang Belum Ada SOP-nya	1	1
C	<i>Peer Review</i> Antar Bidang	1	1
D	Kegiatan Peningkatan Sarana Berbasis Pengetahuan	1	1
E	Kegiatan Peningkatan Sumber Daya Organisasi	1	2
F	Pelatihan <i>Knowledge Sharing</i>	1	4
G	Lomba Penulisan Karya Ilmiah	1	1
H	PPM dalam Rangka <i>Knowledge Sharing</i>	10	21
	Sub Total 5	18	34
6	Peningkatan Transparansi Organisasi		
A	Spanduk/Banner Budaya Kerja	1	7
B	Konsultasi Interaktif Mitra dengan BPKP Melalui Satgas	2	1
C	Penyampaian Pertanggungjawaban Kegiatan/Keuangan yang Diadakan di Perwakilan	1	3
D	Kritik/Saran yang Selalu Diperhatikan dan di TL	0	0
E	<i>Coffee Morning</i> Pimpinan beserta Pegawai Unit Tertentu	6	5
F	Pengadaan Sarana Transparansi	1	0
G	Pembuatan Buletin Kantor/ <i>One Two Three</i>	2	1
H	Pelatihan TI bagi Pegawai	1	0
	Sub Total 6	14	17
	Total Kegiatan (1+2+3+4+5+6)	199	260

Sumber: BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 realisasi program dan kegiatan budaya kerja di BPKP Provinsi Sumatera Selatan ada yang belum sesuai rencana. Program budaya kerja yang realisasinya belum terencana yakni Program Peningkatan Akhlak dan Etika, sedangkan Program Ketepatan Waktu dan Program Peningkatan Transparansi Organisasi sudah

terealisasi sesuai rencana namun ada beberapa kegiatannya yang belum terealisasi sesuai rencana. Program budaya kerja yang terealisasi sesuai rencana yakni Program Peningkatan Kebersamaan dan Kesejahteraan, Program Peningkatan Efektivitas Kebijakan dan Kepemimpinan yang Visioner dan Program Perwujudan Organisasi yang Responsif dan Antisipatif. Contoh kegiatan budaya kerja yang tidak terealisasi sesuai rencana yaitu Kegiatan Keagamaan dengan rencana 6 hanya terealisasi 2, Kegiatan Evaluasi GDN dengan rencana 3 terealisasi 1, Kegiatan Pengadaan Sarana Transparansi dengan rencana 1 terealisasi 0, Kegiatan Monitoring Pegawai Keluar Kantor Jam Kerja dengan rencana 6 terealisasi 3, Kegiatan Pelatihan TI bagi Pegawai dengan rencana 1 terealisasi 0, Kegiatan Penyaluran Bantuan Korban Bencana Alam dengan rencana 1 terealisasi 0 dan masih ada beberapa kegiatan budaya kerja yang tidak terealisasi sesuai rencana.

Program dan kegiatan budaya kerja yang realisasinya belum sesuai rencana tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan :

“Pelaksanaan budaya kerja di BPKP memang ada yang belum terealisasi sesuai rencana hal itu disebabkan karena yang pertama masalah dana. Tidak ada anggaran untuk melaksanakan program dan kegiatan budaya kerja ini. Tidak ada anggaran resmi dari BPKP, jadi terkadang dananya dari sukarela pegawai misalnya untuk kegiatan keagamaan. Kedua karena keterbatasan waktu, pada akhir semester banyak pegawai yang dinas luar sehingga kegiatan budaya kerja ada yang belum terealisasi”.

Berdasarkan pernyataan Kepala Sub Bagian Kepegawaian di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan tersebut kurangnya dana dan keterbatasan waktu menyebabkan pelaksanaan kegiatan budaya kerja di BPKP ada yang belum terealisasi sesuai rencana. Pedoman Penyusunan Laporan Budaya Kerja (2005 : 1) menyatakan “Surat Keputusan Kepala BPKP Nomor: KEP-504/K/SU/2004 tanggal 2 April 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP, seluruh unit kerja BPKP wajib melaksanakan pengembangan budaya kerja di lingkungannya masing-masing”. BPKP

Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan sudah melaksanakan kegiatan budaya kerja, namun ada tiga dari enam program kegiatan budaya kerja yang realisasinya belum sesuai rencana.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Budaya Kerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan budaya kerja di BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

Manfaat Teoritis, secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu administrasi Negara, terutama berkaitan dengan manajemen sektor publik khususnya mengenai budaya kerja.

Manfaat Praktik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan solusi kepada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan budaya kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip .
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi*. Terjemahan oleh Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Siagian, Sondang. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2002. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Pendidikan Deppublish.
- Suprihanto, Jhon. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, edisi pertama, cetakan kelima*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyantoro. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Triguno. 2006. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.

Peraturan Perundang-undangan

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2004. *Keputusan Kepala Badan Pegawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor : KEP-504/K/SU/2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan BPKP*. Jakarta: Sekretaris Utama.

Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP

Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Budaya Kerja
SK Nomor KEP-119/PW07/2016 Tanggal 30 Mei 2016 tentang Pembentukan Satuan Tugas Pengembangan Budaya Kerja Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan.

Surat Edaran Sekretaris Utama BPKP Nomor SE-800/SU/03/2014 Tanggal 2 Mei 2014 tentang pembayaran uang makan pegawai di lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

SK Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan Nomor KEP-120/PW07/2016 Tanggal 1 Juni 2016 tentang pembentukan satuan tugas penegak disiplin di lingkungan Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.

Karya Ilmiah

Frinaldi, Aldri. 2012. *Analisis Budaya Kerja Disiplin Pegawai Negeri Sipil Studi pada beberapa Pemerintah Daerah di Sumatera Barat*. Jurnal. Universitas Negeri Padang.

Ibrahim, Mi. 2014. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan*. Jurnal. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Lubis, Syakwan. 2009. *Analisis Budaya Kerja dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal. Universitas Negeri Padang.

Maharani, Aisyah. 2013. *Hubungan Budaya Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah*

Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Internet

Eroy, Achmad Rozi El. 2010. *Budaya Kerja.*

<https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>. diakses pada tanggal 5 November 2016 pukul 09.10 WIB.

Arifin, Habibi. 2010. *Budaya Organisasi dan Budaya Kerja.*

<http://habibiarifin.blogspot.co.id/2010/05/budaya-organisasi-dan-budaya-kerja.html>.
diakses pada tanggal 20 November 2016 pukul 14.20 WIB.