

## Implementasi nilai budaya kerja di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat (BPSDM PMDDTT) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Indonesia

**Karnia**

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia, 21204091009@student.uin-suka.ac.id

*Dikirim 24 Februari 2023, disetujui 31 Maret 2023, diterbitkan 1 April 2023*

Pengutipan: Karnia. (2023). Implementasi nilai budaya kerja di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat (BPSDM PMDDTT) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Indonesia. *Gema Wiralodra*, 14(1), 209-219

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi budaya kerja BISA (Berakhlak, Integritas, Smart, Akuntabel) di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat (BPSDM PMDDTT) Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Surat Keputusan kepala badan BPSDM PMDDTT mengenai budaya kerja BISA yang melatar belakangi peper ini. Jenis penelitian yang di gunakan adalah kualitatif deskriptif untuk mengali informasi secara mendalam dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik yang di gunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan Purposive sampling. Menguji keabsahan data mengunakan triangulasi sumber. Hasil pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja BISA di telah di terapkan dengan baik namun masih belum terorganisir. Adapun beberapa kendala yang dihadapi terhdap penerapan budaya kerja belum ada respon dari pegawai yang sejauh ini masih positif terhadap penerapan budaya kerja BISA, belum adanya indicator yang jelas mengenai budaya kerja BISA dan belum adanya surat keputusan mengena budaya kerja melainkan surat edaran sehingga budaya kerja BISA masih menjadi selogan dan belum terinternalisasi kepada pegawai lingkungan BPSDM PMDDTT.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Bisa, BPSDM PMDDTT

### Abstract

This study aims to determine the implementation of the BISA work culture (Character, Integrity, Smart, Accountable) within the human resource development agency and community empowerment (BPSDM PMDDTT) Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration. Decree of the head of the PMDDTT BPSDM agency regarding the CAN work culture which is the background of this regulation. The type of research used is descriptive qualitative to gather information in depth by using interviews, observation, and documentation. The technique used in collecting data using purposive sampling. Testing the validity of the data using source triangulation. The results of the discussion from this study indicate that the CAN work culture has been implemented well but is still not organized. As for some of the obstacles faced in implementing work culture, there has been no response from employees who have so far been positive about the application of the BISA work culture, there is no clear indicator regarding the BISA work culture and there has been no decision letter regarding work culture but a circular so that the BISA work culture is still becomes a slogan and has not been internalized to BPSDM PMDDTT environmental employees.

**Keyword(s):** Work Culture, Can, BPSDM PMDDTT

## 1. Pendahuluan

Budidaya berarti memberdayakan budi, dalam bahasa inggris di sebut culture, yang artinya mengelolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), Kafsra, (*creativity*) dan karya (*performance*)

209

Diterbitkan oleh:

Universitas Wiralodra

Jln. Ir. H. Juanda Km 3 Indramayu, Jawa Barat

(Prakoso & Supriadi, 2022). Sedangkan 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. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, budaya kerja dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang berproses dalam bekerja. Dengan demikian, budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dipahami sebagai cara berproses dalam tugas dengan dasar nilai-nilai keyakinan untuk capaian prestasi kerja terbaik (Thontowi, Qowim, & Dardiri, 2019). 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 kerjasma yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja juga dapat mempengaruhi integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa (Zebua, 2020). Budaya kerja yang diterapkan dengan baik di dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja ASN sehingga pelayanan public dapat berjalan dengan baik (Griswold, Gempeler, Koliias, Hutchinson, & Rubiano, 2021).

Instansi pemerintah merupakan seluruh lembaga milik pemerintah yang menjalankan fungsi administrasi dari pemerintah pada lingkungan eksekutif. Pelaksanaan fungsi administrasi tersebut berlaku baik pada pemerintah pusat ataupun daerah. lembaga negara yang menjalankan roda pemerintahan untuk melayani masyarakat di berbagai sector (Hasibuan & Santoso, 2005). Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal, dan transmigrasi salah satu instansi pemerintah yang bertujuan untuk melayani desa, daerah tertinggal dan transmigrasi agar maju dan berkembang. Untuk merealisasikan tujuan tersebut didalam kementerian desa (instansi) terbagi dalam organisasi berupa unit kerja, dalam hal mendukung SDM, di Kemendes memiliki Unit Kerja BPSDM PMDDTT. BPSDM sebagai unsur pendukung dalam Kemendes yang memiliki visi mengembangkan kapasitas SDM (Fatria, 2020). Sehingga BPSDM juga berperan dalam mengimplemntasikan Budaya kerja yang ada. Kualitas kerja berhubungan erat dengan budaya kerja, lembaga juga turut serta dalam menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas dalam pengembangan budaya kerja. Hal tersebut mempengaruhi kualitas dan produktivitas para ASN secara keseluruhan dalam budaya kerja yang bernilai negatif pada pelaksanaan tugas yang dapat menjadi penghambat kinerja organisasi (Sancoko, 2011). Salah satu contohnya adalah kelemahan disiplin pegawai dan masalah skill inovasi yang lemah dalam pengelolaan layanan. Persoalan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja ASN. Permasalahan penting terkait manajemen kinerja ASN tersebut menjadi fokus para pemimpin untuk dapat menemukan solusi atau cara agar dapat meningkatkan kinerja ASN sebagai pendukung keberhasilan pencapaian tujuan lembaga. Salah satu upaya yang dilakukan oleh BPSDM PMDDTT sebagai wujud keseriusan untuk meningkatkan kinerja ASN.

Adapun nilai budaya kerja didalam kemendesa sebagaimana termuat dalam Peraturan Menteri Desa Nomor 15 Tahun 2019 tentang budaya kerja pegawai Kementerian Desa dan ,Pembangunan daerah Tertinggal, dan Transmirasi Republik Indosesia. Budaya kerja APIK merupakan akronim dari Akuntabilitas, Profesional, Integritas dan Kebersamaan. Pertimbangan dari peraturan menteri desa ini di luncurkan dikarnakan untuk mewujudkan etos kerja pagawai yang bersih, berwibawah dan tanggung jawab serta memiliki integritas dalam menjalankan tugas dan fungsi di perlukannya budaya kerja serta memberikan kemudahan dan kejelasan bagi pegawai dalam memahami nila organisasi serta

untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja akuntabel adalah kondisi dimana seseorang dapat mempertanggungjawabkan terhadap tindakan atau keputusan yang telah di buat sehingga tindakan atau keputusan tersebut dapat di pahami atau di benarkan sesuai atauran. Profesional adalah sikap dan kemauan yang mumpuni dari setiap pegawai sebagai sebuah profesi, dan menjalkan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai arah dan tujuan organisasi sesuai dengan kopetensi yang di miliki, dan tercermin dari kinerja serta kualitas hasil kerja. Integritas adalah kepribadian seseorang yang selau bersikap konsisten dan penuh tanggung jawa, selaras anta perkataan dan perbuatan sesua dengan prinsip nilai serta norma sosial dan organisasi. Kebersamaan adalah perasaan dekat dengan rekan kerja baik secara emosional maupun fisik yang timbul dari interaksi sosial yang berkualitas dalam bekerja, sehingga terjadinya perasaan yang sama untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi.

Nilai budaya kerja ini harus terinternalisasi dalam setiap tindakan ASN mengingat pentingnya nilai budaya kerja ini untuk diterapkan. Karena jika nilai budaya kerja tidak diterapkan maka akan berdampak pada kinerja pegawai dan organisasi akan berjalan kacau. Pelayanan ke public akan buruk nilai indeks persepsi anti korupsi dan Indeks Pelayanan Publik akan turun. Pelayanan Publik (IPP) dan Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) itu suatu hal yang penting. Selain budaya kerja APIK, BPSDM PMDDTT meluncurkan nilai budaya kerja BISA Sebagai bentuk afiksasi dari budaya kerja Kementerian guna mendukung visi yang dimiliki oleh BPSDM yang tertuang dalam Surat edaran Nomor 343 tahun 2022 tentang Budaya Kerja internalisasi Reformasi Birokrasi di lingkungan BPSDM PMDDTT. Adanya Budaya Kerja BISA diharapkan mampu mewujudkan pembangunan zona integritas sehingga BPSDM mampu menjadi unit kerja yang mendapat predikat wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. Karena sejak tahun 2020 dengan adanya perubahan SOTK baru ditubuh kementerian desa, Unit Kerja Dilingkungan BPSDM belum seluruhnya berhasil mendapat predikat wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. BPSDM PMDDTT meluncurkan nilai budaya kerja untuk mensukseskan misi yang dimiliki dan mendorong terbentuknya sikap dan perilaku sesuai dengan nilai budaya kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemeberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigasi yang bertanggung jawab dan memiliki integritas guna menjalankan tugas dan fungsi diperlukan budaya kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemeberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigasi.

Berkenaan dengan Nilai Budaya kerja di lingkungan BPSDM PMDDTT meluncurkan nilai budaya Kerja BISA (Berakhlak, Integritas, Smart, Akuntabel). Berakhlak yatu bertingkah laku baik secara sadar dan sepenuh hati dan tanpa paksaan. Integritas adalah konsisten dan penuh tanggung jawab selaras antara perkataan dan perbuatan sesua dengan prinsip, nilai, serta norma sosial dan organisasi. Budaya *Smart* yang dimaksud adalah berfikir dan bertindak secara cerdas dalam pekerjaan yang dilakukan melalui intuisi yang tajam, melalui kreativitas dan inovasi yang menghasilkan trobosan baru, melalui aksi-aksi yang impresif dan sesuai dengan aturan organisasi. Akuntabel merupakan sikap mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang telah di buat, sehingga hal tersebut dapat dipahami dan dibenarkan sesuai aturan. Setiap pegawai wajib menjunjung tinggi nilai budaya kerja BISA dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan BPSDM PMDDTT.

Adapun permasalahan dalam implementasi nilai budaya kerja di BPSDM PMDDTT antara lain kedisiplinan ASN yang belum maksimal, surat edaran budaya kerja hanya sebagai selogan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam tentang implementasi budaya kerja “BISA” di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak menggunakan statistic, maksudnya data yang di kumpulkan berupa teks atau kata kata. Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit kerja tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Desa Unit Kerja BPSDM PMDDTT Kementerian Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia (Julioe, 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi, observasi dan wawancara. Miles dan Huberman menyebutkan teknik pengumpulan data penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman, Video, yang di proses melalui pencatatan, pengetikan dan penyuntingan (Thalib, 2022).

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

BPSDM PMDDTT merupakan unit kerja unsur pendukung Kementerian yang di pimpin oleh kepala badan eslon 1 Prof.Dr.Luthfiyah Nurlaela, M.Pd. Berdasarkan permendes nomor 15 tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Organisasi BPSDM PMDDTT terdiri atas unit kerja Eselon II dan Satuan kerja. Unit kerja meliputi Sekretariat badan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi, Pusat Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (P3MD DTT), Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PPSDM DTT), Pusat Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian PUSLAT ASN dan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional (PPJF). Satuan kerja yang terdiri dari balai besar dan balai yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia yaitu Balai Yogyakarta, Balai Jakarta, Balai Banjarmasin, Balai Denpasar, Balai Pekanbaru, Balai Bengkulu, Balai Ambon, dan Jaya Pura. Setiap unit kerja dan satuan kerja wajib menimplementasikan budaya kerja dalam proses pelayanan dan menjalankan tugas dan fungsi masing masing pegawai. Internalisasi budaya kerja di lingkungan BPSDM PMDDTT dengan selogan BISA (Berakhlak, Integritas, Smart, Akuntabel).

Berakhlak sebagai nilai Budaya kerja di lingkungan BPSDM yang di maksud adalah bertingkah laku baik secara sadar dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan. Berakhlak menjadi panduan perilaku bagi pegawai yang harus di kerjakan dengan penuh tanggung jawab, komponen di dalamnya ialah berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Akhlak terpuji pegawai BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dapat di lihat dari perilaku sehari-hari yang dapat menaati aturan yang berlaku. Budaya kerja berakhlak dapat dikatakan baik ketika pegawai mampu menerapkan indikator dari berakhlak itu sendiri (Thalib, 2022). Budaya kerja berakhlak di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah di terapkan hal ini terlihat beberapa pelayanan yang di lakukan pegawai.

Pertama megedepankan sopan santun yaitu dengan ramah dalam melayani masyarakat dan ramah sesama pegawai dengan mengutamakan 3S (Senyum, Salam, Sapa). Pegawai BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil.

Kedua, berhubungan baik dengan rekan kerja yaitu meghargaan pendapat orang lain, meghargaan sesama rekan kerja tanpa melihat pangkat, jabatan atau golongan dan tidak mencela hasil kerja orang lain. Ketiga kedisiplinan pegawai yang di anggap disiplin yaitu menjalkan peraturan yang berlaku, tertip dalam bekerja, menggunakan dan memelihara aset institusi/ lembaga dengan sebaik-baiknya dan melakukan tugas tugas kedinasan dengan sebaik baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan rasa tanggung jawab. Keempat kesetian terhadap organisasi atau lembaga yaitu loyalitas pegawai pada lembaga dengan menjaga dan membela nama baik, mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi dan menyimpan rahasia organisasi/ lembaga dengan baik (tidak membuka rahasia kelembagaan pada pihak lain). Kelima dapat di lihat dari kehadiran atau absensi yang dimaksud di sini adalah pegawai hadir di setiap hari kerja, datang dan pulang pada waktu yang telah di tentukan datang dan pulang pada waktu yang telah ditentukan, tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja dan berpartisipasi pada setiap agenda yang di tentukan oleh BPSDM PMDDTT.

Integeritas merupakan suatu kesadaran terpadu yang canggih dan peghayatan mendalam atas proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui krativitas, nilai-nilai, keterampilan-ketrampilan intiutif dan emosi, serta daya analisisrasional. Integeritas adalah salah satu kopetensi yang sangat penting bagi setiap individu. Kompetensi ini akan mendasari dan saling berkaitan dengan kopetensi lainnya (Rahayu, 2017). Untuk mendapatkan energy yang positif, maka perlu adanya keselaraan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang bak dan benar untuk di lakukan dan di tanamkan dalam jiwa pegawai BPSDM PMDDTT. Oleh karena itu, pegawai harus mempunyai integeritas yang tinggi karena dapat meningkatkan kapasitas pegawai dalam memajukan organisasi/lembaga.

Bedasarkan hasil data penelitian, beberapa indicator yang dapat di jadikan acuan bahwa pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Pertama melakukan pekerjaan sesuai kopetensi jabatan Profesionalitas kerja dapat diwujudkan dengan pegawai setiap unit kerja atau eslon selalu mnegadakan kordinasi agar tidak terjadi timpang tindih dalam mengimplementasikan program kerja. Pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Melaukan tugas sesuai unit kerja masing masing sehingga tidak terjadi tumpang tindih dengan kinerja ASN yang berada di unit kerja lain.

Hal tersebut megggambarkan bahwa di Lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi selalu mengedepankan prinsip profesiaonalotas kerja dalam melaksanakan berbagai program dengan membedakan kerja masing masing unit kerja. Kedua disiplin dan sungguh-sungguh dalam bekerja, kedisiplinan dapat membentuk karakter seseorang dan menunjukkan profesionalitas kerja. Kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi juga ditanamkan kepada seluruh pegawai melalui aturan yang telah di buat. Namun kurangnya pemahaman pegawai terhadap aturan dan perundang-undangan yang berlaku, berdampak pada kedisiplinan dan kopetensi kinerja pegawai yang kurang maksimal. Walaupun demikian, Kepala BPSDM

PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tetap berusaha melakukan yang terbaik sehingga dapat dijadikan contoh untuk dapat di jadikan teladan.

Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan lembaga tersebut memiliki kesungguhan atau keinginan yang kuat untuk membangun budaya kerja yang disiplin. Ketiga melakukan pekerjaan secara terukur, Setiap agenda yang direncanakan oleh masing masing unit kerja tentu memiliki target baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Terget tersebut dijadikan ukuran oleh pelaksana program agar dapat melaksanakan program dengan baik dan tepat sesuai target yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap lembaga/organisasi yang memiliki dorongan yang membangun budaya kerja yang baik tentu harus memiliki target yang jelas dalam perencanaannya (Prakoso & Supriadi, 2022). Hal tersebut di lakukan di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang memiliki program evaluasi yaitu evaluasi triwulan, evaluasi semester dan evaluasi tahunan dengan tujuan untuk mrngukur kinerja ASN.

Hal ini menunjukkan bahwa BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk melaksanakan tugas dan ukuran yang tepat dan jelas. Keempat adalah melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Perencanaan sebuah program pasti memiliki target yang harus di selesaikan dalam waktu yang telah di tentukan dan ditetapkan. Batas waktu yang telah di tentukan mambantu pegawai/ASN membangun profesionalitas kerja di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi karena dapat menjadi acuan dalam melaksanakan sebuah program yang telah di renncanakan. Dalam kenyataanya, terdapat beberapa hasil yang tidak sesuai target sehingga diadakan evaluasi untuk mengukur penyelesaian kerja. Walaupun demikian, pelaksanaan kerja dapat di lakukan tepat waktu oleh pegawai dilingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Kelima menerima reward dan punishment sesuai dengan ketentuan, setiap pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi memahi aturan yang berlaku dengan memperhatikan adanya reward dan punishment. Salah satu pemberian punishment yang di lakukan adalah memberikan potongan gaji kepada pegawa yang datang terlambat dan reward yang di berikan pegghargaan berupa Piagam pegghargaan pegawai teladan. Setiap yang melanggar selalu di beri punishment dan pegawai yang berprestasi akan diberikan *reward*. Adanya *reward* dan *punishment* akan sangat membantu dan wewenagnya. Tidak semata-mata hanya menjalankan apa yang menjadi tugas dan wewenagnya. Tidak semata-mata hanya menjalankan apa yang menjadi tugas, namun pegawai juga terpacu untuk saling berprestasi dalam kinerjanya karena assessment yang di lakukan tentu akan memperhatikan prestasi yang di lakukan pegawai. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tidak melakukan indikasi negatif. Walaupun realitanya masih terdapat kekurangan seperti ada beberapa pegawai yang masih belum memahami sepenuhnya aturan yang berlaku, namun hal tersebut tidak berate profesionalitas pegawai bersifat negative karena aturan merupakan hal yang bersifat dinamis atau seringkali berubah sesuai kebutuhan dan keadaan pada saat itu, hal ini di tunjukan oleh sikap pegawai BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi di berbagai unit kerja yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sesuai ketentuan yang ada.

*Smart* adalah berfikir dan bertindak secara cerdas dalam pekerjaan yang dilakukan melalui intuisi yang tajam, melalui kreativitas yang inovasi yang menghasilkan terobosan baru melalui aksi yang impresif dan sesuai dengan aturan (Veithzal, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi memenuhi indikator-indikator yang telah peneliti pahami. Hal tersebut nampak dalam budaya kerja yang dilakukan oleh pegawai. Yang pertama selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan. Lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi melakukan penyempurnaan berkala dan berkelanjutan. Hal tersebut di buktikan dengan adanya system baru yang lebih mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugas, misalnya pada bagian keuangan yang menerapkan system keuangan Online dan dimaksimalkan dengan beberapa aplikasi Sistem Pembendaharaan Akutansi Negara (SPAN).

Kedua bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru konstruktif. Setiap kepala pusat tidak hanya memberikan perintah atau intruksi ke stafnya, melainkan bersama-sama saling mendengarkan atau sharing pendapat maupun kritik yang membangun. Hal tersebut menunjukkan bahwa di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi memiliki sifat dan sikap yang terbuka dengan setiap pegawai di berikan kewenangan yang sama dalam hal memberikan masukan yang konstruktif bagi keberlangsungan pelaksanaan program yang dilakukan. Ketiga meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi ikut merealisasikan beasiswa untuk bagian perencanaan muda dan bagian keuangan agar dapat melanjutkan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi. BPSDM PMDDTT Juga mengadakan diklat atau pelatihan untuk para pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas ASN.

Keempat berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah, pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi selalu bersama sama dalam menyelesaikan tugas. Jika terdapat hal yang mengganggu keberlangsungan program, maka ASN akan saling membantu satu sama lain untuk dapat menemukan solusi dari permasalahan yang ada. Apabila terdapat masalah dalam kekosongan penanggung jawab program, maka partner kerja yang telah ditentukan akan menutupi kekosongan tersebut sehingga setiap masalah dapat di selesaikan dengan baik dan tidak di biarkan begitu saja. Kelima memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi berjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari pengelolaan website dan penggunaan sosial media. Kesadaran akan pentingnya penguasaan IT membuat BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi melakukan pengelolaan dengan baik dan terus berinovasi. Hal ini di buktikan dengan adanya pelatihan yang dapat memfasilitasi para ASN untuk bisa belajar lebih banyak dan mengexplore pengetahuan yang di miliki. Adanya pelatihan website, dan media sosial yang dimiliki dan di kelolah oleh BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi berguna untuk mensosialisasikan program-program. Berdasarkan uraian di atas. Nampak bahwa pegawai *smart* dalam budaya kerja yang diterapkan di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Di zaman yang serba cepat ini, sikap terbuka sangat penting untuk di terapkan dalam kehidupan bersosial agar tidak tertinggal oleh lainnya. Selan itu, dengan keadaan yang sangat dinamis ini, tidak cukup hanya memiliki sikap terbuka saja, namun juga harus di sertai dengan kemuan untuk berbenah. Di Lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi walaupun dalam pelaksanaan program sudah berjalan dengan baik, namun sikap terbuka dan sealau ingin berinovasi. Hal tersebut berdampak positif terhadap kamajuan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Akuntabel adalah mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang telah di buat, sehingga hal tersebut dapat di pahami dan di benarkan secara aturan. Kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari etos kerja yang dimiliki (Sancoko, 2011). Etos kerja yang tinggi dapat di nilai dari bentuk tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Tanggung jawab didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang di serahkan tepat waktu dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, serta berani memikul resiko atas keputusan yang di ambil atau tindakan yang dilakukan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi dijabarkan menjadi 3 indikator (Hasi, Effendy & Rambe, 2020). Pertama, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, perencanaan program kerja tidak hanya membahas tentang penentuan target yang harus dicapai, namun juga batas waktu yang di butuhkan dalam penyelesaian target tersebut. Selain untuk melatih profesionalitas kerja, hal ini juga dapat menumbuhkan jiwa tanggung jawab dalam diri pegawai. Salah satu contoh bentuk penyelesaian kerja yang telah di lakukan dengan baik dan tepat waktu oleh BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah masing masing pegawai wajib membuat laporan kinerja berjalan sesuai dengan pesedur dan target yang telah di tetapkan. Kedua berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langka perbaikan. Seseorang yang bertanggung jawab tidak hanya mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, namun juga dapat bersikap terbuka apabila malakukan kesalahan (Salafuddin, Santosa, Utomo & Utaminingsih, 2020). Bentuk tanggung jawab antara lain adalah dengan berani mengakui kesalahan yang telah di perbuat, bersedia mananggung konsekuensi serta berusaha untuk membenahi diri. Hal ini juga tercermin dalam prilaku pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Jika dalam pelaksanaan tugas terdapat kekeliruan kepala BPSDM PMDDTT berani mengakui kesalahn yang ada dalam rapat evaluasi kerja, semua pegawai di berikan kesempatan untuk berpendapat dan memberikan evaluasi. Keterbukaan dalam evaluasi kinerja seperti yang di tunjukan oleh kepala BPSDM PMDDTT merupakan salah satu cara efektif untuk membantu terciptanya tanggung jawab dalam diri masing masing pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Ketiga yaitu komitmen dengan tugas yang di berikan, komitmen dibutuhkan agar target yang di tentukan dapat tercapai dengan baik dan tepat waktu (Hannah, 1987). Pelaksanaan tugas oleh pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi selain memperhatikan target yang harus di kerjakan pegawai juga memperhatikan proses yang harus dilakukan untuk menyelesaikan target tersebut. Tugas yang telah ditentukan dikerjakan dengan komitmen yang tinggi agar terealisasikan sesuai dengan rencana yang telah di buat. Pegawai tidak



diperbolehkan melalaikan tugas yang telah diberikan oleh organisasi/lembaga. Tanggung jawab yang telah diberikan menjadi acuan komitmen pegawai BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Pekerjaan yang selesai dengan baik dan tepat waktu, sikap berani mengakui kesalahan dan terbuka atas kritikan dan saran serta kemauan untuk berusaha melakukan perubahan kearah yang lebih baik dan memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan adalah bentuk tanggung jawab yang telah dilakukan dengan baik oleh pegawai di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Tanggung jawab yang di miliki pegawai tersebut, berdampak positif baik secara sosial maupun personal. Dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam budaya kerja di lingkungan kantor, maka tujuan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi akan lebih cepat tercapai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dari pembahsan di yang telah di cantumkan di analisis. Pertama budaya kerja BISA (Berakhlak, Integeritas, Smart dan Akuntabel) merupakan nilai-nilai harus diterapkan di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi ke seluruh unit kerja di dalam naungan BPSDM PMDDTT. Kedua, proses implementasi budaya kerja BISA di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah di lakukan dengan baik melalui, Berakhlak yang ditunjukkan dengan mengedepankan sopan santun yaitu dengan ramah dalam melayani masyarakat dan ramah sesama pegawai dengan mengutamakan 3S (Senyum, Salam, Sapa). Pemberian pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil, berhubungan baik dengan rekan kerja yaitu menghargai pendapat orang lain. Penghargaan sesama rekan kerja tanpa melihat pangkat, jabatan atau golongan dan tidak mencela hasil kerja orang lain, menyimpan rahasia organisasi/ lembaga dengan baik tidak membuka rahasia kelembagaan pada pihak lain. Hadir di setiap hari kerja, datang dan pulang pada waktu yang telah ditentukan, tidak meninggalkan tempat kerja pada jam kerja dan berpartisipasi pada setiap agenda yang ditentukan oleh BPSDM PMDDTT PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Integritas yang ditunjukkan dengan tekad dan kemauan pegawai berbuat baik, bijaksana dalam menyelesaikan problem kerja, mematuhi peraturan yang berlaku dan memperhatikan aturan agama yang di anut oleh pegawai, serta menolak suap, gratifikasi dan korupsi. Smart yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan menerima kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti *assessment* yang berlaku, dan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk menjalankan dan mensosialisasikan program. Akuntabel yang ditunjukkan dengan penyelesaian program yang tepat sesuai dengan target yang di tentukan, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan, evaluasi semester dan evaluasi tahunan di lingkungan BPSDM PMDDTT PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Ketiga, Tantangan yang menghambat implementasi nilai budaya kerja BISA di lingkungan BPSDM PMDDTT PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah kurangnya respon dari pegawai yang sejauh ini masih positif terhadap penerapan budaya kerja BISA, belum adanya indikator yang jelas mengenai budaya kerja BISA dan belum terbentuknya tim Pelaksana dari di surat edaran kepala

BPSDM PMDDTT. Sehingga budaya kerja BISA masih menjadi selogan dan belum terinternalisasi kepada pegawai lingkungan BPSDM PMDDTT.

Keempat, beberapa kekurangan dan tantangan yang dihadapi oleh BPSDM PMDDTT tidak mengurangi semangat pegawai untuk mengimplementasikan nilai budaya kerja BISA di lingkungan BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Hal ini dibuktikan dengan sikap terus berbenah dan mencari solusi dari masalah yang di hadapi seperti, terus sosialisasi surat edaran budaya kerja ke seluruh unit kerja yang bernaung di BPSDM PMDDTT Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dan terus diupayakan untuk mengkaji Filosofi budaya kerja BISA dan indikatornya.

## 5. Daftar Pustaka

- Fatria, Y. (2020). Strategi pembangunan zona integritas sebagai upaya akselerasi reformasi birokrasi di Lingkungan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. PPMKP.
- Griswold, D.P., Gempeler, A., Koliass, A., Hutchinson, P.J & Rubiano, A.M. (2021). Personal protective equipment for reducing the risk of covid-19 infection among health care workers involved in emergency trauma surgery during the pandemic: an umbrella review. *The Journal Of Trauma And Acute Care Surgery*, 90(4), E72–E80. <https://doi.org/10.1097/Ta.0000000000003073>
- Hadiansyah, A & Yanwar, R.P. (2017). Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150–158.
- Hannah, L. (1987). Human Capital. *Oxford Review of Education*, 13(2), 177–181.
- Hasi, Helvin Ruida, Effendy, Sjahril, & Rambe, Muis Fauzi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, Z.A., & Santoso, H.B. (2005). Standardisasi aplikasi E-Government untuk instansi pemerintah. *Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi Indonesia*, 42–48.
- Prakoso, S.J & Supriadi, Y.N. (2022). Pengaruh Physical work environment dan work experience terhadap work performance melalui achievement motivation sebagai variabel mediasi (Studi Kasus pada PT Jakarta Tourisindo Unit D'arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih). *Journal of Young Entrepreneurs*, 1(1), 187–198.
- Rahayu, E.S. (2017). Pengaruh Budaya kerja, integritas dan kepercayaan terhadap organizational citizenship behavior pada dosen Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1), 36–54.
- Salafuddin, S., Santosa, S., Utomo, S & Utaminingsih, S. (2020). Pola Asuh orang tua dalam penguatan pendidikan karakter anak (studi kasus pada anak TKW di SDN Pidodo Kecamatan Karangtengah). *JPAI: Jurnal Perempuan dan Anak Indonesia*, 2(1), 18–30.
- Sancoko, B. (2011). Pengaruh remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 17(1), 4.
- Thalib, M.A. (2022). Pelatihan analisis data model Miles dan Huberman untuk riset akuntansi budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33.
- Thontowi, Z.S, Qowim, M & Dardiri, A. (2019). Implementasi lima nilai budaya kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas. *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 9(1), 1160–1178.

Zebua, Y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.