

## ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

**Ajeng Sundari,  
Juliana Nasution**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

<ajengsundari9@gmail.com>

**Abstrak:** Untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh BKKBN Wilayah Sumatera Utara, maka penting untuk fokus melaksanakan budaya kerja yang layak. Budaya kerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan, kerangka kerja, mentalitas dan perilaku para perwakilan BKKBN Sumatera Utara. Keterkaitan keempat hal tersebut secara positif akan mempengaruhi produktivitas atau kekurangan pelaksanaan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas maupun kekurangan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang datanya diketahui dari observasi pada instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai dilihat dari kejujuran, ketekunan, kedisiplinan, kreativitas dan tanggungjawab masih memerlukan perbaikan dikarenakan masih ada faktor yang menjadi kendala bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Pegawai, BKKBN

### PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan asosiasi yang berdedikasi secara komprehensif dengan tujuan akhir untuk membangun sumber daya manusia, siklus kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai derajat nilai yang meningkat, maka dapat dilihat dari perilaku setiap individu yang terlibat dengan asosiasi kerja itu sendiri. Osborn dan Plastrik berpendapat bahwa budaya kerja adalah sekumpulan sentimen sosial dan sistem mental yang sangat dihargai dan dimiliki oleh individu yang berwibawa.<sup>1</sup>

Kinerja pegawai adalah gambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program latihan atau pendekatan dalam memahami tujuan, dan misi suatu instansi.<sup>2</sup> Kinerja adalah konsep untuk menunjukkan pelaksanaan tugas organisasi.<sup>3</sup> Kinerja yang baik merupakan

---

<sup>1</sup> Osborn dan Plastrik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; BPFE, 2002) hlm. 252

<sup>2</sup> Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

<sup>3</sup> Delti, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 2, 2015: 495 - 506.

prestasi yang hebat yang dapat digunakan sebagai evaluasi suatu jabatan termasuk organisasi pemerintah seperti Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Organisasi ini adalah untuk membuat kesepakatan dan keselarasan antara kualitas dan kuantitas penduduk di Indonesia, khususnya di wilayah Sumatera Utara.

Keberhasilan suatu instansi lebih ditentukan oleh para pegawai untuk meningkatkan semua potensi mereka menjadi optimis pemahaman moral, kemampuan, inspirasi kerja, semangat belajar kreatif dan jiwa gotong royong.<sup>4</sup> Dengan tujuan akhir untuk memahami visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh BKKBN Wilayah Sumatera Utara, maka penting untuk fokus melaksanakan budaya kerja yang layak. Budaya kerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan, program kerja, mentalitas dan perilaku. Hal ini juga kemudian yang mendorong instansi BKKBN Sumatera Utara untuk melihat dan juga mengevaluasi aspek program kerja dan juga kinerja pegawainya serta perilaku pegawai yang menjalankan semua program kerja yang sudah dirancang

Pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai juga berdampak kepada hasil pekerjaan yang baik dan juga dilakukan secara efektif. Jika di amati pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara, juga masih terdapat aspek SDM yang belum sesuai dengan tukopsi dan keilmuan dalam bidang pekerjaan yang didapatkan. Hal ini juga terjadi pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera yang merupakan instansi pemerintah dengan pegawai yang berasal dari berbagai jurusan, tidak sedikit para pegawai yang ditempatkan pada posisi kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya. Dalam hal ini terlihat pada tabel dibawah yaitu bidang keuangan yang diisi oleh pegawai yang hampir rata-rata tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tabel 1.1

Data Pegawai Bidang Keuangan

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Marisa Yanti R. Sipahutar, S. Sos	Sarjana Ilmu Sosial	Kepala Keuangan
2	Meilina Rahayu, A.Md. Far	D3 Farmasi	Bendahara
3	Manuntun Royen Andreas Manik, A. Md	D3 Ekonomi	Petugas SAIBA

<sup>4</sup> Nova Inrianti Hutahaeon, *Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun*, Universitas Jambi: Prodi Manajemen Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2017.

4	Nisya Dwi Amanda Pane, SKM	Sarjana Kesehatan Masyarakat	Petugas SIMA BMN
5	Anna Maria Saragih Turnip, A.Md. Far	D3 Farmasi	Pengelola Persediaan
6	Panggabean Siahaan, S. Kom	Sarjana Komputer	Pranata Komputer
7	Pratiwi	SMA	Staf Keuangan

Dari tabel diatas maka ditemukan bahwa ada ketidak sesuaian bidang keahlian yang dimiliki pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini menjadi indikasi bahwa perlu klasifikasi serta analisa jabatan yang harus dilakukan oleh BKKBN Sumatera Utara dalam melihat aspek SDM pegawainnya sehingga tidak menghalangi kinerja yang ditugaskan dan menjadi tanggung jawab pegawai untu dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan target yang dicapai, walaupun aspek relasi jabatan dan bidang ilmu yang didapatkan berbeda.

Padahal jika divisi tersebut diisi dengan pegawai dengan lulusan ekonomi tentu akan lebih mudah proses pelaporan keuangan perusahaan. Sementara itu, jika dilihat dari kuantitas pegawai yang diterima, dengan pendidikan yang berbeda tentunya juga memiliki kemampuan yang berbeda pula serta akan berdampak kepada hasil kinerja yang dilakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui diagram berikut:



Gambar 1.1

Sumber: BKKBN Sumut

Selain pendidikan, budaya kerja pegawai seperti kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, ketekunan, dan tanggung jawab perlu menjadi perhatian untuk memberikan pelayanan yang bermutu terutama di bidang kontrol penduduk, pengaturan keluarga dan kemajuan keluarga. Fakta dilapangan mengklarifikasi bahwa budaya kerja perwakilan di BKKBN Wilayah

Sumatera Utara masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai kurang disiplin, dengan masuk dan pulang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan maksimal terbukti dengan adanya barang atau fasilitas yang tidak terdata dengan baik. Observasi awal yang penulis lakukan, belum adanya pekerjaan yang maksimal dilakukan oleh pegawai dan ini mengindikasikan bahwa ada ruang ketidaktercapaian kinerja oleh pegawai di BKKBN Sumatera Utara. Maka dari hal tersebut kajian ini mencoba untuk menelusuri serta menganalisis secara kongkrit terkait budaya kerja pegawai di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah administrasi, tubuh, dan jiwa untuk memberikan produk sebagai imbalan atas pencapaian tertentu. Mengenai pedoman pembinaan budaya kerja, dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa implikasi. *Pertama*, Sikap, perspektif, perilaku, dan karya termasuk semua instrumen, kerangka kerja, inovasi, dan bahasa yang mereka gunakan. *Kedua*, Budaya khawatir tentang pandangan kualitas dan iklim yang membawa kepentingan dan sudut pandang. *Ketiga*, Selama budaya kerja yang dihabiskan ada dampak dan hubungan bersama.<sup>5</sup> Budaya juga merupakan iklim dan juga kebiasaan yang sudah dilakukan dengan baik dan juga berjalan sebelumnya walaupun terkadang ada ruang yang belum sempurna untuk dapat disempurnakan serta ruang pembenahan kinerja untuk menjadi sebuah pembiasaan yang akan dilakukan secara terus menerus.

Budaya kerja bukanlah sebuah bahasan baru dan belum tersebut akademik. Secara umum pembahasan terkait budaya kerja sudah banyak didiskusikan dalam dunia akademik. Bahkan secara spesifik keislaman pun sudah ada pembahasan dan kajiannya. Misalnya dalam surah Al-Baqarah ayat 148 menguraikan tentang berlomba-lomba dalam kebaikan. Indikasi ini kemudian mengarahkan bahwa perlu ada usaha dan juga kinerja dan budaya kerja yang baik yang harus dilakukan. Bahkan memunculkan sikap kompetitif dalam bekerja dan budaya kerja. Konsep kompetitif dalam Islam bukan sekadar dalam urusan melaksanakan kebaikan atau mengurus tetapi juga kompetitif dalam melakukan urusan koreksi atau pembaikan atas kesilapan.<sup>6</sup> Ada beberapa budaya kerja dalam perspektif Islam yang menjadi rujukan serta menjadi landasan

---

<sup>5</sup>Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 25/KEP/M.PAN/04/2002, *Pedoman Pengembangan Budaya kerja Aparatur Negara*, Jakarta,2002) hlm. 13

<sup>6</sup> Sharifah Hayaati al-Qudsy, *Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam: Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia*, Journal of Malay Studies, Vol. 19 No. 1, 2008. <https://mjir.um.edu.my/index.php/JPM/article/view/97355>.

dalam menjalankan tanggung jawab sebagai muslim.

- a. Shiddiq menyiratkan memiliki kepercayaan dan terus menerus mendasarkan kata-kata, keyakinan dan aktivitas yang bergantung pada pelajaran Islam. Dalam dunia kerja, *trustworthiness* muncul sebagai keaslian dan ketelitian, mengenali kekurangan yang harus diubah secara konsisten dan menghindari kebohongan dan menyesatkan.
- b. Istiqomah, menyiratkan dapat diandalkan dalam keyakinan dan kualitas yang hebat meskipun menghadapi kesulitan yang berbeda. Istiqomah ditunjukkan dengan kesungguhan, ketekunan, dan ketekunan untuk menciptakan sesuatu yang ideal. Individu dan yayasan yang dalam setiap kasus kebaikan membawa harmoni dan sekaligus mendapatkan kondisi dan jawaban untuk setiap isu terkini.
- c. Fathanah bermaksud untuk memahami, secara mendalam, menyukai segala sesuatu yang menjadi kewajiban dan komitmen. Atribut ini akan mendorong imajinasi dan kapasitas untuk melengkapi berbagai informasi, pedoman, dan data yang diidentifikasi dengan pekerjaan dan organisasi.
- d. Amanah, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban secara optimal.<sup>7</sup>

Pembangunan aparatur negara di Indonesia termasuk pembangunan nasional untuk menciptakan aparatur negara yang bersih, berwibawa, dan mampu melaksanakan tugas umum. Pembangunan baik di tingkat pusat maupun di daerah.<sup>8</sup> Kualitas tersebut bisa didapat bila budaya kerja pegawai semakin baik. Jika budaya kerja kurang baik, maka kinerja pegawai pun menjadi kurang maksimal. Jadi, Budaya kerja penting untuk diperhatikan agar tercipta hasil kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.<sup>9</sup>

Budaya kerja juga terkadang memiliki dampak dari proses yang dijalankan. Ada beberapa faktor yang kemudian mempengaruhi budaya kerja dalam sebuah lembaga. Pertama Faktor Pengetahuan. Kedua Faktor Keterampilan, Ketiga Faktor Kemampuan, dan Keempat faktor Etika dan perilaku manusia.<sup>10</sup> Faktor-faktor ini yang kemudian tanpa disadari terkadang menjadi luput dalam perhatian, baik secara otoritas kepemimpinan maupun secara personal

---

<sup>7</sup> Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Depok: Gema Insani, 2003) hlm. 35

<sup>8</sup> Wegig Prasetya Jati & Sukei, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya*, Jurnal Soetomo Business Review, Vol 2 No 2, 2021. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3513/>.

<sup>9</sup> Asyrori, *Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. *eJournal Administrasi Negara*, Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol 5 No 3, 2014. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1048>

<sup>10</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2003) hlm. 200

sehingga berimbas kepada hasil kerja yang di inginkan.

### **Indikator Pengukuran Budaya Kerja**

Robbin menjelaskan bahwa budaya kerja dirangkai dan dipelihara diawali dari pemimpinnya. Selain itu, budaya ini sangat dipengaruhi oleh aturan yang digunakan dalam merekrut pekerja. Tindakan pimpinan akan sangat mempengaruhi perilaku yang layak dan yang tidak. Untuk mengukur budaya kerja ada beberapa aspek yang dapat dilihat yaitu:

- a. Kejujuran
- b. Ketekunan
- c. Kreativitas
- d. Kedisiplinan
- e. Tanggungjawab.

Komponen yang digunakan untuk mengukur budaya kerja ini juga harus saling melengkapi terkait dampak dari kinerja yang akan dijalankan. Jika alat ukur ini tidak digunakan, maka aspek budaya kerja akan berdampak tidak baik sehingga penilaian terhadap kepemimpinan dalam sebuah lembaga juga akan menjadi persoalan baru. Bahkan dapat mengindikasikan kepemimpinan yang gagal dalam menjalankan sebuah peran dan fungsinya. Dengan adanya ukuran budaya kerja ini juga dapat berdampak terhadap elemen mana yang harus dievaluasi dan elemen mana yang perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dalam sebuah budaya kerja yang sudah dijalankan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bodgan dan Taylor dikutip oleh Moleong, pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam menghasilkan berupa data deskriptif yaitu data-data tertulis atau perkataan orang yang dapat diamati.<sup>11</sup> Penelitian ini dilakukan di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data di peroleh melalui wawancara langsung, observasi dan juga dokumentasi terkait. Analisis yang digunakan dengan deskriptif analisis dengan pendekatan teori budaya kerja. Semua data yang diperoleh akan dikumpulkan dan di verifikasi terkait data yang memiliki relevansi dengan kajian yang dilakukan. Data yang sesuai kemudian penulis analisis sehingga memberikan sebuah kesimpulan yang dihasilkan dengan data yang kongkrit dan nyata.

---

<sup>11</sup> Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 3

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Budaya Kerja Pegawai BKKBN Sumatera Utara

Budaya kerja menjadi sebuah hal yang lumrah terjadi dalam sebuah lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Budaya ini dapat berupa pembiasaan dengan sebuah aktivitas yang terjadi ataupun dapat berupa aturan yang dibuat dalam sebuah organisasi yang kemudian menjadi aturan yang harus dijalankan oleh sebuah pegawai. Begitu halnya dengan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang juga memiliki budaya kerja dalam aktivitas pekerjaan yang dijalani di instansi tersebut termasuk dalam aspek tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh pegawai BKKBN Sumatera Utara.

Berdasarkan teori Robbin, analisis terkait fenomena yang terjadi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan bahwa ada upaya saling membantu yang ada diantara pegawai BKKBN Sumatera Utara, seperti yang dijelaskan oleh salah satu pegawai BKKBN Sumatera Utara:

*“Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, namun terkadang juga saling membantu jika ada pegawai yang mendapatkan kesulitan dan kendala dalam pekerjaannya”<sup>12</sup>*

Perlakuan saling tolong menolong mengindikasikan bahwa ada ruang dan ada budaya kerja yang baik yang dilakukan para pegawai di kantor BKKBN Sumatera Utara. Namun hal ini menjadi sangat positif jika dilakukans secara berkesinambunga dan dipertahand alam jangka yang lama. Pola budaya kerja seperi ini menjadikan relasi antara pegawai menjadi sangat baik dan suasana kerja menjadi nyaman dan semakim memiliki semangat kerja yang baik dan berdampak kepada kinerja yang baik juga.

Bahkan penentuan tupoksi kerja pun sesuai dengan keahlian, walaupun masih terdapat pegawai yang belum bekerja sesuai dengan keahliannya. Namun hal ini menjadi tantangan bagi pekerja di BKKBN yang belum mengimplementasikan keahliannya namun sudah mendapatkan pekerjaan yang belum dipahami dan di mengerti. Hal ini juga mendorong pegawai untuk belajar kembali terkait pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga berdampak untuk lembaga tempat pegawai bekerja serta aspek pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jwabnya dapat diselesaikan dengan baik.

Budaya kedisiplinan juga terdapat di kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Disiplin menjadi salah satu budaya yang diterapkann di kantor tersebut dan pegawai pun harus mengikuti budaya tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang pegawai BKKBN

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara

bahwa:

*“Disiplin sudah kami jalankan dengan baik, terutama aspek waktu bekerja dan juga dateline pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, ya walaupun terkadang ada keperluan kita yang membuat kita terlambat datang”*<sup>13</sup>

Kedisiplinan yang menjadi budaya di BKKBN Sumatera Utara merupakan salah satu aspek yang terus dijalankan dan diterapkan. Namun ada perubahan saat pandemi melanda Indonesia, khususnya di Sumatera Utara, yang kemudian merubah budaya tersebut, termasuk dalam aspek absensi yang biasa dilakukan dengan *scan finger* berubah menjadi sistem *online* yang dapat dilakukan di mana saja. Hal ini yang kemudian kondisi kantor pada masa pandemi menjadi sepi sehingga tergambar pegawai yang tidak masuk kantor, padahal kondisi ini merubah sistem kerja yang terjadi sebelum pandemi. Namun hal ini tidaklah menghilangkan aspek kinerja pegawai, yang mana pegawai bekerja di rumah dengan sistem online dan saling berkoordinasi secara digital.

Budaya kerja lain yang terdapat pada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara adalah tanggung jawab pegawai dalam bekerja dan dalam menyelesaikan aspek pekerjaan yang diamanahkan kepada pegawai. Hal ini mendorong pegawai BKKBN Sumatera Utara untuk terus berupaya menjalankan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk dijalankan dengan baik dan sesuai dengan arahan serta kinerja yang didapatkan.

Adapun berdasarkan praktek magang yang dilakukan penulis, penulis diberikan data untuk merekap ulang data buku yang keluar. Namun hasilnya tidak sesuai dengan jumlah awal ketika buku tersebut masuk. Hal ini menunjukkan bahwa adanya data yang belum lengkap sehingga pencatatan barang tersebut sulit untuk disesuaikan. Pegawai BKKBN Sumatera Utara juga menghadapi kesulitan berupa data barang yang lama, dulu tugas ini diemban oleh petugas sebelumnya, nah terkait barang yang akan didata itu banyak yang tidak rapi sementara tidak ada kebijakan baru untuk memindahkan barang tersebut belum lagi mengurus barang yang dipegang oleh beberapa pihak sebelumnya, ada yang kurang teliti jadi kalau saya tanya laptop ini dengan siapa, jika tanya dengan A tiba-tiba dialihkan ke B atau ke C sehingga semakin mempersulit dalam mendata ulang barang yang tidak terdata dengan baik sebelumnya.

Penulis juga mendapatkan beberapa indikator budaya kerja di BKKBN Provinsi Sumatera Utara dari hasil analisis dari data yang penulis dapatkan dari observasi dan hasil wawancara. Beberapa indikator budaya pegawai tersebut sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

## 1. Kejujuran

Kejujuran belum berjalan dengan baik, Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang kurang jujur dalam menyelesaikan pekerjaannya. terkadang barang yang dilaporkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Hal ini memberi ruang yang harus ditata kembali dan perlu ada penindakan secara tegas, baik secara verbal maupun secara tindakan dengan menerapkan sistem hukuman yang diterima bagi pegawai yang melakukan kebohongan dalam sistem pekerjaan yang dilakukan.

## 2. Ketekunan

Ketekunan para perwakilan BKKBN Sumut masih perlu ditingkatkan, mengingat masih ada perwakilan yang kurang hati-hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga ada beberapa informasi yang belum lengkap untuk dilaporkan. Hal ini menjadi indikasi persoalan dalam sistem administrasi yang ada di kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Jika persoalan ketekunan bermasalah akan berimbas kepada hasil kinerja yang ada di kantor tersebut. Pegawai juga meningkatkan ketekunannya dalam pekerjaan yang diembannya sehingga budaya kerja yang baik dapat terus dijalankan dalam pekerjaan yang pegawai BKKBN Sumatera Utara

## 3. Kreativitas

Kreativitas perwakilan BKKBN Wilayah Sumut dalam melakukan usaha belum berjalan dengan baik, seperti dalam penyelesaian masalah barang yang tidak terdata yang masih dikumpulkan dalam suatu ruangan tanpa adanya pemindahan yang mempermudah pendataan dari barang yang sudah tercatat dan yang belum. Hal ini karena masih mengikuti arahan sebelumnya tanpa ada perbaikan. Padahal dalam aspek kreativitas, seorang pegawai di tuntut untuk bekerja secara kreatif dan berinovasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus di tuntut dapat mencari solusi dari setiap persoalan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Maka dengan adanya kreativitas tadi, seorang pegawai mampu memberi solusi terhadap persoalan yang dihadapinya.

## 4. Kedisiplinan

Hasil penelitian memperjelas bahwa kedisiplinan perwakilan BKKBN di tempat kerja dapat dikatakan rendah, karena masih banyaknya pekerja yang tidak memperhatikan waktu sehingga target kerja tidak tercapai. Dari sudut pandang penulis, sangat mungkin terlihat bahwa masih ada perwakilan yang mengambil waktu istirahat lebih lama, dan terlambat kembali ke tempat kerja. Hal ini akan berimbas kepada hasil kinerja yang berdampak kepada lembaga BKKBN. Aspek kedisiplinan ini padahal

menjadi modal utama dalam pergerakan kinerja pada organisasi, terutama pada institusi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam masyarakat.

## 5. Tanggung Jawab

Berdasarkan Hasil penelitian diatas bahwa tanggung jawab Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara dalam bekerja belum maksimal. Hal ini dikarenakan ada beberapa pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan padahal pekerjaan tersebut adalah tanggungjawabnya sendiri. Tanggung jawab menjadi sebuah hal yang wajib ada dalam diri pegawai sehingga kinerja yang dilakukan menjadi hal yang terkontrol dengan baik dan proses pelaksanaan kegiatan dalam pekerjaan dapat dijalankan dalam memiliki tupoksi masing-masing.

Untuk mengatasi permasalahan diatas penulis berpendapat bahwa kekurangan terkait kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan tanggungjawab pegawai rendah disebabkan beberapa faktor seperti pengawasan yang kurang maksimal. Selama pandemi melanda dan *work from home* diberlakukan sistem absen di kantor yang semula secara *finger print*, berubah menjadi absen online dengan tenggat waktu yang cukup lama. Hal ini membuat para pegawai lebih santai dalam bekerja karena memiliki jadwal absen yang mundur dari jam sebelumnya. Sementara bagi beberapa yang bahkan terlihat disiplin justru malah terlihat sebaliknya dikarenakan terkadang lupa untuk absen. Untuk itu solusinya adalah dengan mengaktifkan kembali sistem *fingerprint* selama bekerja di kantor, sehingga lebih terlihat jelas tingkat kedisiplinan pegawai dari mulai masuk kerja, jam istirahat hingga pulang bekerja. Sementara untuk meningkatkan ketekunan, kejujuran dan kreativitas pegawai mestinya menjadi fokus atasan untuk memberikan arahan dan pengawasan lebih bahkan jika diperlukan pemberian *reward* untuk pegawai dengan kompetensi dan kinerja yang baik untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.

Adapun untuk masalah tanggung jawab pegawai sebenarnya sudah cukup baik, namun belum maksimal dikarenakan adanya kendala yang menghambat seperti jadwal dinas yang terkadang terbentur dengan jadwal pekerjaan lainnya sehingga mengharuskan pegawai memberikan tugasnya kepada bawahan. Selain itu, hal yang mungkin menjadi penyebab kurangnya tanggung jawab adalah karena kurang memahami pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga menyulitkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk mengatasi hal ini, sebaiknya bidang pekerjaan pegawai ditata ulang agar mereka mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Analisis kinerja harus rutin dilakukan dari pihak pimpinan sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai di BKKBN

Sumatera Utara memiliki pola pengawasan yang baik serta efek dari kinerja yang dilakukan juga berdampak bagi institusi BKKBN Sumatera Utara. Selain ini dengan adanya

## **KESIMPULAN**

Kinerja pegawai di BKKBN Sumatera Utara memiliki sistem dan budaya kerja tersendiri yang sudah dijalankan oleh pegawai BKKBN Sumatera Utara. Melalui hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada aspek kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan tanggungjawab yang dilakukan oleh pegawai BKKBN Sumatera Utara. Namun setelah dianalisis bahwa masih ada beberapa aspek yang harus diperbaiki dan harus ditingkatkan dalam upaya menjadikan gaya kerja pegawai semakin membaik dan upaya menjadikan lembaga BKKBN Sumatera Utara sebagai salah satu lembaga yang dapat menjadi acuan sistem dan gaya kerja pegawai yang baik dalam tatanan pemerintah di provinsi Sumatera Utara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Asyrori, *Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. Journal Administrasi Negara, 2014, 5, Nomor 3, 2014..
- Delti, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*, Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 2, 2015.
- Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Depok: Gema Insani, 2003.
- Hutahaean, Nova Inrianti, *Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sarolangun*. Universitas Jambi: Prodi Manajemen Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2017.
- Jati,Wegig Prasetya dan Sukesu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo, 2021.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara no 25/KEP/M.PAN/04/2002, *Pedoman Pengembangan Budaya kerja Aparatur Negara*.
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

Osborn dan Plastrik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.

Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003.