

**PEMAHAMAN NILAI-NILAI DASAR PROFESI
DAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

Oleh:

Irsyad Dhahri¹, Andi Kasmawati², Bakhtiar³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

Email : cha4400@yahoo.com (Irsyad Dhahri)

Email : kasmawati.amri@yahoo.com (Andi Kasmawati)

bakhtiar@unm.ac.id (bakhtiar)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) gambaran mengenai pemahaman, dan (2) faktor-faktor yang memengaruhi pemahaman pegawai dalam lingkungan FIS UNM tentang nilai-nilai dasar dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Teknik sampling adalah sampel total atau penelitian populasi. Teknik pengumpulan datanya adalah teknik angket, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan variabel penelitian berdasarkan data hasil penelitian. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang memberi penjelasan dan argumentasi terhadap variabel penelitian. Variabel penelitian yaitu tingkat pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja aparatur sipil negara (ASN), sub variabel tingkat pemahaman pegawai mengenai nilai-nilai dasar profesi, dan budaya kerja ASN. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pemahaman pegawai dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara cukup baik/tinggi, dimana sebagian besar yang mengetahuinya, telah mendengar keberadaan undang-undang ASN, mengetahui UU No. 5 Tahun 2014 sebagai undang-undang ASN, mengetahui isi/materi yang dalam UU No. 5 Tahun 2014, dan mengetahui nilai-nilai dasar dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara yaitu akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi. (2) Faktor-faktor yang memengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: (1) Faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) masa kerja/pangkat/golongan, (b) jabatan yang diemban, (c) pendidikan, (d) status Aparatur Sipil Negara (PNS dan/atau Kontrak). (2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari luar diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, (b) model pembinaan dari pimpinan fakultas/universitas, (c) iklim/suasana kerja dan/atau lingkungan kerja, dan (d) fasilitas penunjang.

Kata Kunci: *Pemahaman Pegawai, Nilai Dasar Profesi, Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan diungkapkan oleh (KepMenPAN, 2008) bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja

menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni: (1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah; (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja

aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturannya. (4) Kurangnya knowledge, skill, attitude pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan. Pelaksanaan budaya kerja aparatur Negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan Reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang bersih, transparan, dan professional dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas Merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur Negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan

dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik.

Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas, betapa pentingnya faktor pemahaman nilai-nilai dasar dan budaya kerja terhadap kinerja dan produktivitas kerja pegawai, sehingga mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai “Pemahaman Nilai-nilai Dasar Profesi dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana tingkat pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM? (2) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM?

TINJAUAN PUSTAKA

Nilai-nilai Dasar Profesi dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang dimaksud Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Fungsi ASN yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Bangsa.

Untuk menjadi seorang pelayan publik yang profesional diperlukan pembekalan kepada PNS dengan nilai-nilai dasar profesi ASN yang dikenal

dengan ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi).

Nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 4 UU No. 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara meliputi: (1) Memegang teguh ideologi Pancasila; (2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah; (3) Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia; (4) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak; (5) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian; (6) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif; (7) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur; (8) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; (9) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; (10) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun; (11) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi; (12) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama; (13) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai; (14) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan (15) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

Akuntabilitas sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Namun pada dasarnya, kedua konsep itu memiliki makna yang berbeda. *Responsibilitas* adalah kewajiban untuk bertanggung jawab. Akuntabilitas adalah suatu kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai.

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya. Akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama (Bovens, 2007), yaitu untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokratis); untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional); dan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Akuntabilitas publik terdiri dari dua macam, yaitu: akuntabilitas vertikal (pertanggungjawaban kepada otoritas yang lebih tinggi) dan akuntabilitas horisontal (pertanggungjawaban pada masyarakat luas). Untuk memenuhi terwujudnya organisasi sektor publik yang akuntabel, maka mekanisme akuntabilitas harus mengandung dimensi akuntabilitas kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan. Akuntabilitas tidak akan terwujud apabila tidak ada alat akuntabilitas berupa : Perencanaan Strategis, Kontrak Kinerja, dan Laporan Kinerja.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel, ada beberapa indikator dari nilai-nilai dasar akuntabilitas yang harus diperhatikan, yaitu:

(1) Kepemimpinan, lingkungan yang akuntabel tercipta dari atas ke bawah dimana pimpinan memainkan peranan yang penting dalam menciptakan lingkungannya. (2) Transparansi, keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok/instansi. (3) Integritas; konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. (4) Tanggung Jawab, kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. (5) Keadilan, kondisi

kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. (6) Kepercayaan, rasa keadilan akan membawa pada sebuah kepercayaan. Kepercayaan ini yang akan melahirkan akuntabilitas. (7) Keseimbangan, untuk mencapai akuntabilitas dalam lingkungan kerja, maka diperlukan keseimbangan antara akuntabilitas dan kewenangan, serta harapan dan kapasitas. (8) Kejelasan, pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan dan hasil yang diharapkan. (9) Konsistensi, sebuah usaha untuk terus melakukan sesuatu sampai pada tercapai tujuan akhir.

Nasionalisme sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Bahkan tidak hanya sekedar wawasan saja tetapi kemampuan mengaktualisasikan nasionalisme dalam menjalankan fungsi dan tugasnya merupakan hal yang lebih penting. Diharapkan dengan nasionalisme yang kuat, maka setiap pegawai ASN memiliki orientasi berpikir mementingkan kepentingan publik, bangsa, dan negara. Nilai-nilai yang berorientasi pada kepentingan publik menjadi nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Pegawai ASN dapat mempelajari bagaimana aktualisasi sila demi sila dalam Pancasila agar memiliki karakter yang kuat dengan nasionalisme dan wawasan kebangsaannya.

Nasionalisme dalam arti sempit merupakan sikap yang meninggikan bangsanya sendiri, sekaligus tidak menghargai bangsa lain sebagaimana mestinya. Dalam arti luas, nasionalisme berarti pandangan tentang rasa cinta yang wajar terhadap bangsa dan negara, sekaligus menghormati bangsa lain. Nasionalisme Pancasila merupakan pandangan atau paham kecintaan manusia Indonesia terhadap bangsa dan

tanah airnya yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.

Ada lima indikator dari nilai-nilai dasar nasionalisme yang harus diperhatikan, yaitu: (1) Sila pertama, Ketuhanan Yang Maha Esa, menjadikan Indonesia bukan sebagai negara sekuler yang membatasi agama dalam ruang privat. Pancasila justru mendorong nilai-nilai ketuhanan mendasari kehidupan masyarakat dan berpolitik. Nilai-nilai ketuhanan yang dikehendaki Pancasila adalah nilai-nilai ketuhanan yang positif, yang digali dari nilai-nilai keagamaan yang terbuka (inklusif), membebaskan dan menjunjung tinggi keadilan dan persaudaraan. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai ketuhanan diharapkan bisa memperkuat pembentukan karakter dan kepribadian, melahirkan etos kerja yang positif, dan memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan potensi diri dan kekayaan alam yang diberikan Tuhan untuk kemakmuran masyarakat.

(2) Sila kedua, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, memiliki konsekuensi ke dalam dan ke luar. Kedalam berarti menjadi pedoman negara dalam memuliakan nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia. Ini berarti negara menjalankan fungsi “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

(3) Sila ketiga, Persatuan Indonesia, semangat kebangsaan adalah mengakui manusia dalam keragaman dan terbagi dalam golongan-golongan. Keberadaan bangsa Indonesia terjadi karena memiliki satu nyawa, satu asal akal yang tumbuh dalam jiwa rakyat sebelumnya, yang menjalani satu kesatuan riwayat, yang membangkitkan persatuan karakter dan kehendak untuk hidup bersama dalam suatu wilayah geopolitik nyata. Selain kehendak hidup bersama, keberasaan bangsa Indonesia juga didukung oleh semangat gotong

royong. Dengan kegotong royongan itulah, Indonesia harus mampu melindungi segenap bangsa dan tumpah darah Indonesia, bukan membela atau mendiamkan suatu unsur masyarakat atau bagian tertentu dari teritorial Indonesia.

Tujuan nasionalisme yang mau didasari dari semangat gotong royong yaitu ke dalam dan ke luar. Kedalam berarti kemajemukan dan keanekaragaman budaya, suku, etnis, agama yang mewarnai kebangsaan Indonesia, tidak boleh dipandang sebagai hal negatif dan menjadi ancaman yang bisa saling menegasikan. Sebaliknya, hal itu perlu disikapi secara positif sebagai limpahan karunia yang bisa saling memperkaya khazanah budaya dan pengetahuan melalui proses penyerbukan budaya. Keluar berarti memuliakan kemanusiaan universal, dengan menjunjung tinggi persaudaraan, perdamaian dan keadilan antar umat manusia.

(4) Sila keempat, Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan.

Demokrasi permusyawaratan mempunyai dua fungsi. Fungsi pertama, badan permusyawaratan/perwakilan bisa menjadi ajang memperjuangkan aspirasi beragam golongan yang ada di masyarakat. Fungsi kedua, semangat permusyawaratan bisa menguatkan negara persatuan, bukan negara untuk satu golongan atau perorangan. Permusyawaratan dengan landasan kekeluargaan dan hikmat kebijaksanaan diharapkan bisa mencapai kesepakatan yang membawa kebaikan bagi semua pihak. Abraham Lincoln mendefinisikan demokrasi sebagai “pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat”. Ada tiga prasyarat dalam pemerintahan yang demokratis, yaitu: (1) Kekuasaan pemerintah berasal dari rakyat yang diperintah; (2) kekuasaan itu harus

dibatasi; dan (3) pemerintah harus berdaulat, artinya harus cukup kuat untuk dapat menjalankan pemerintahan secara efektif dan efisien. Secara garis besar, terdapat dua model demokrasi, yaitu: *majoritarian democracy* (demokrasi yang lebih mengutamakan suara mayoritas) dan *consensus democracy* (demokrasi yang mengutamakan konsensus atau musyawarah). Oleh karena itu, pilihan demokrasi konsensus berupa demokrasi permusyawaratan merupakan pilihan yang bisa membawa kemaslahatan bagi bangsa Indonesia.

(5) Sila kelima, Keadilan Sosial Bagi Seluruh rakyat Indonesia Dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, para pendiri bangsa menyatakan bahwa Negara merupakan organisasi masyarakat yang bertujuan menyelenggarakan keadilan. Keadilan sosial juga merupakan perwujudan *imperative etics* dari amanat Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Peran negara dalam mewujudkan rasa keadilan sosial, antara lain : (a) perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem kemasyarakatan; (b) pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan; (c) proses fasilitasi akses atas informasi, layanan dan sumber daya yang diperlukan; dan (d) dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.

Etika dapat dipahami sebagai sistem penilaian perilaku serta keyakinan untuk menentukan perbuatan yang pantas guna menjamin adanya perlindungan hak-hak individu, mencakup cara-cara pengambilan keputusan untuk membantu membedakan hal-hal yang baik dan buruk serta mengarahkan apa yang seharusnya dilakukan sesuai nilai-nilai yang dianut (Catalano, 1991). Konsep etika sering disamakan dengan moral. Padahal ada perbedaan antara

keduanya. Etika lebih dipahami sebagai refleksi yang baik atau benar. Sedangkan moral mengacu pada kewajiban untuk melakukan yang baik atau apa yang seharusnya dilakukan. Etika juga dipandang sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma luhur.

Kode etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan tertulis. Kode etik profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu.

Berdasarkan UU ASN, kode etik dan kode perilaku ASN adalah: (1) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas. (2) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin. (3) Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan. (4) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. (5) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan. (6) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara. (7) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien. (8) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya. (9) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan. (10) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain. (11) Memegang teguh nilai dasar ASN dan

selalu menjaga reputasi dan integritas ASN. (12) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

Nilai-nilai dasar etika publik sebagaimana tercantum dalam undang-undang ASN, memiliki indikator sebagai berikut: (1) Memegang teguh nilai-nilai dalam ideologi Negara Pancasila. (2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945. (3) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak. (4) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian. (5) Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif. (6) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika luhur. (7) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik. (8) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah. (9) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun. (10) Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi. (11) Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama. (12) Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai. (13) Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan. (14) Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karir.

Komitmen mutu adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita untuk menjaga mutu kinerja pegawai. Bidang apapun yang menjadi tanggung jawab pegawai negeri sipil semua mesti dilaksanakan secara optimal agar dapat memberi kepuasan kepada *stakeholder*. Komitmen mutu merupakan tindakan untuk menghargai efektivitas, efisiensi, inovasi dan kinerja yang berorientasi mutu dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Ada empat indikator dari nilai-nilai dasar komitmen mutu yang harus diperhatikan, yaitu: (1) Efektif, berhasil guna, dapat mencapai hasil sesuai dengan target. Sedangkan efektivitas menunjukkan tingkat ketercapaian target yang telah direncanakan, baik menyangkut jumlah maupun mutu hasil kerja. Efektifitas organisasi tidak hanya diukur dari performans untuk mencapai target (rencana) mutu, kuantitas, ketepatan waktu dan alokasi sumber daya, melainkan juga diukur dari kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan pelanggan. (2) Efisien, berdaya guna, dapat menjalankan tugas dan mencapai hasil tanpa menimbulkan keborosan. Sedangkan efisiensi merupakan tingkat ketepatan realiasi penggunaan sumberdaya dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan sehingga dapat diketahui ada tidaknya pemborosan sumber daya, penyalahgunaan alokasi, penyimpangan prosedur dan mekanisme yang ke luar alur. (3) Inovasi, Inovasi Pelayanan Publik adalah hasil pemikiran baru yang konstruktif, sehingga akan memotivasi setiap individu untuk membangun karakter sebagai aparatur yang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme layanan publik yang berbeda dari sebelumnya, bukan sekedar menjalankan atau menggugurkan tugas rutin. (4) Mutu, kondisi dinamis berkaitan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang sesuai atau bahkan melebihi harapan konsumen. Mutu mencerminkan nilai keunggulan produk/jasa yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, bahkan melampaui harapannya. Mutu merupakan salah satu standar yang menjadi dasar untuk mengukur capaian hasil kerja. Mutu menjadi salah satu alat vital untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi dan menjaga kredibilitas institusi.

Kata korupsi berasal dari bahasa latin yaitu *Corruptio* yang artinya kerusakan, kebobrokan dan kebusukan. Korupsi sering dikatakan sebagai kejahatan luar biasa, karena dampaknya yang luar biasa, menyebabkan kerusakan baik dalam ruang lingkup pribadi, keluarga, masyarakat dan kehidupan yang lebih luas. Kerusakan tidak hanya terjadi dalam kurun waktu yang pendek, namun dapat berdampak secara jangka panjang. Ada 9 (sembilan) indikator dari nilai-nilai dasar anti korupsi yang harus diperhatikan, yaitu: (1) Kejujuran merupakan nilai dasar yang menjadi landasan utama bagi penegakan integritas diri seseorang. Tanpa adanya kejujuran mustahil seseorang bisa menjadi pribadi yang berintegritas. Seseorang dituntut untuk bisa berkata jujur dan transparan serta tidak berdusta baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat membentengi diri terhadap godaan untuk berbuat curang. (2) Peduli, kepedulian sosial kepada sesama menjadikan seseorang memiliki sifat kasih sayang. Individu yang memiliki jiwa sosial tinggi akan memperhatikan lingkungan sekelilingnya di mana masih terdapat banyak orang yang tidak mampu, menderita, dan membutuhkan uluran tangan. Pribadi dengan jiwa sosial tidak akan tergoda untuk memperkaya diri sendiri dengan cara yang tidak benar tetapi ia malah berupaya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk membantu sesama. (3) Kemandirian membentuk karakter yang kuat pada diri seseorang menjadi tidak bergantung terlalu banyak pada orang lain. Mentalitas kemandirian yang dimiliki seseorang memungkinkannya untuk mengoptimalkan daya pikirnya guna bekerja secara efektif. Pribadi yang mandiri tidak akan menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab demi mencapai keuntungan sesaat. (4) Disiplin adalah

kunci keberhasilan semua orang. Ketekunan dan konsistensi untuk terus mengembangkan potensi diri membuat seseorang akan selalu mampu memberdayakan dirinya dalam menjalani tugasnya. Kepatuhan pada prinsip kebaikan dan kebenaran menjadi pegangan utama dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai pegangan kuat terhadap nilai kedisiplinan tidak akan terjerumus dalam kemalasan yang mendambakan kekayaan dengan cara yang mudah. (5) Jawab Pribadi yang utuh dan mengenal diri dengan baik akan menyadari bahwa keberadaan dirinya di muka bumi adalah untuk melakukan perbuatan baik demi kemaslahatan sesama manusia. Segala tindak tanduk dan kegiatan yang dilakukannya akan dipertanggungjawabkan sepenuhnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, masyarakat, negara, dan bangsanya. Dengan kesadaran seperti ini maka seseorang tidak akan tergelincir dalam perbuatan tercela dan nista. (6) Kerja Keras, individu beretos kerja akan selalu berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya demi terwujudnya kemanfaatan publik yang sebesar-besarnya. Ia mencurahkan daya pikir dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan berkarya dengan sebaik-baiknya. Ia tidak akan mau memperoleh sesuatu tanpa mengeluarkan keringat. (7) Sederhana, pribadi yang berintegritas tinggi adalah seseorang yang menyadari kebutuhannya dan berupaya memenuhi kebutuhannya dengan semestinya tanpa berlebih-lebihan. Ia tidak tergoda untuk hidup dalam gelimang kemewahan. Kekayaan utama yang menjadi modal kehidupannya adalah ilmu pengetahuan. Ia sadar bahwa mengejar harta tidak akan pernah ada habisnya karena hawa nafsu keserakahan akan selalu memacu untuk mencari harta sebanyak-banyaknya. (8) Berani, seseorang yang memiliki karakter kuat akan memiliki keberanian untuk menyatakan kebenaran

dan menolak kebathilan. Ia tidak akan mentolerir adanya penyimpangan dan berani menyatakan penyangkalan secara tegas. Ia juga berani berdiri sendirian dalam kebenaran walaupun semua kolega dan teman-teman sejawatnya melakukan perbuatan yang menyimpang dari hal yang semestinya. Ia tidak takut dimusuhi dan tidak memiliki teman kalau ternyata mereka mengajak kepada hal-hal yang menyimpang. (9) Adil, pribadi dengan karakter yang baik akan menyadari bahwa apa yang dia terima sesuai dengan jerih payahnya. Ia tidak akan menuntut untuk mendapatkan lebih dari apa yang ia sudah upayakan. Bila ia seorang pimpinan maka ia akan memberi kompensasi yang adil kepada bawahannya sesuai dengan kinerjanya. Ia juga ingin mewujudkan keadilan dan kemakmuran bagi masyarakat dan bangsanya.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan

oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Manullang (2001) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Tohardi (2000), kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut ditunjukkan

buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Fungsi pekerjaan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Tujuan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Penilaian Kinerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil Negara.

Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam penilaian kinerja ini difokuskan terhadap penilaian kinerja PNS di dalam kepegawaian Aparatur Sipil Negara.

Penilaian kinerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja PNS agar objektivitas pembinaan PNS dapat terjamin yang

didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Selain itu digunakan juga sistem merit dalam manajemen Pegawai ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. (2) Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Secara spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada: (i) Para pegawai dalam rangka memahami nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai ketentaun UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam kaitannya dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya, (ii) bagi pengambil kebijakan dalam hal ini instansi pemerintah terkait, dapat memberikan gambaran mengenai pemahaman para pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang mencoba memberi penjelasan dan argumentasi terhadap variabel penelitian. Variabel penelitian yaitu tingkat pemahaman

pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), sub variabel tingkat pemahaman pegawai mengenai nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman Aparatur Sipil Negara tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana seorang peneliti beraktivitas untuk menangkap, memahami keadaan atau fenomena yang sebenarnya. Dengan demikian yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

Oleh karena itu yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah: (1) Pemahaman PNS tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja ASN, (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman PNS tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja ASN.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden, yakni pegawai Fakultas Ilmu Sosial UNM. Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian maupun sumber data lainnya yang menunjang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sampel total atau penelitian populasi yang berjumlah 23 orang ASN di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik yaitu teknik angket, wawancara, dan dokumentasi.

Dokumentasi adalah mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah,

prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah terkait dengan rumusan masalah penelitian, analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan variabel penelitian berdasarkan data hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja yang dipahami pegawai, yaitu (1) 13 atau 56,52 persen responden menjawab akuntabilitas, (2) 17 atau 73,91 persen responden menjawab nasionalisme, (3) 19 atau 82,61 persen responden menjawab etika publik, (4) 20 atau 86,96 persen responden pegawai menjawab komitmen mutu, dan 23 atau 100 persen responden menjawab anti korupsi.

Berdasarkan data hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai-nilai akuntabilitas pegawai, yaitu (1) 13 atau 56,52 persen responden menjawab Kepemimpinan, (2) 17 atau 73,91 persen responden menjawab transparansi, (3) 19 atau 82,61 persen responden menjawab integritas, (4) 20 atau 86,96 persen responden pegawai menjawab tanggung jawab, (5) 23 atau 100 persen responden menjawab keadilan, (6) 13 atau 56,52 persen responden yang menjawab kepercayaan, (7) 17 atau 73,91 persen responden yang menjawab keseimbangan, (8) 19 atau 82,61 persen responden yang menjawab kejelasan, (9) 20 atau 86,96 persen responden yang menjawab konsistensi.

Penjelasan data hasil penelitian menunjukkan bahwa secara agregasi, pegawai Fakultas Ilmu Sosial UNM memiliki pemahaman yang cukup baik tentang nilai-nilai dasar profesi yang terkait nilai akuntabilitas yang mencakup; kepemimpinan, transparansi,

integritas, tanggung jawab, keadilan, kepercayaan, keseimbangan, kejelasan, dan konsistensi.

Berdasarkan data hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai-nilai Nasionalisme yang dipahami pegawai, yaitu (1) 13 atau 56,52 persen responden menjawab ketuhanan yang maha esa, (2) 17 atau 73,91 persen responden menjawab kemanusiaan yang adil dan beradab, (3) 19 atau 82,61 persen responden menjawab kemanusiaan yang adil dan beradab, (4) 20 atau 86,96 persen responden pegawai menjawab kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan 23 atau 100 persen responden menjawab keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Data hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai-nilai Nasionalisme yang dipahami pegawai cukup baik, dimana sebagian besar responden memahami bahwa nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara pada unsur nilai nasionalisme, bahwa responden mengamalkan sila-sila Pancasila merupakan indikator nilai-nilai nasionalisme sebagai dasar nilai dalam mengembangkan semangat nasionalisme dan patriotisme setiap pegawai dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat dan abdi negara. Dalam melaksanakan setiap tugas pengabdianya didasari oleh nilai-nilai dan semangat Pancasila sebagai dasar dan ideologi bangsa dan negara.

Data hasil penelitian mengenai pengetahuannya tentang nilai-etika publik pegawai Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar, menunjukkan bahwa terdapat 23 atau 100 persen yang menjawab memegang teguh Pancasila dan UUD 1945, 20 atau 86,96 persen yang menjawab Profesional dan non diskriminatif, 15

atau 65,22 persen yang menjawab memutuskan berdasarkan prinsip keahlian, 15 atau 65,22 persen yang menjawab menjunjung tinggi standar etika luhur, 17 atau 73,91 persen yang menjawab bertanggung jawab kepada publik, 18 atau 78,26 persen yang menjawab memberikan layanan secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun, 15 atau 65,22 persen yang menjawab Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama, 20 atau 86,96 persen yang menjawab mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai, 20 atau 86,96 persen yang menjawab mendorong kesetaraan dalam pekerjaan, 15 atau 65,22 persen yang menjawab meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karir.

Data hasil penelitian tentang tanggapan responden mengenai pengetahuannya tentang indikator nilai Komitmen Mutu di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar, terdapat 21 atau 91,30 persen responden yang menjawab efektif (tepat sasaran), 20 atau 86,96 persen yang menjawab efisien (tepat guna), 15 atau 65,22 persen yang menjawab inovatif, dan 17 atau 73,91 persen responden yang menjawab berorientasi mutu.

Komitmen mutu sebagai janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita untuk menjaga mutu kinerja pegawai. Bidang apapun yang menjadi tanggung jawab pegawai negeri sipil semua mesti dilaksanakan secara optimal agar dapat memberi kepuasan kepada stakeholder. Komitmen mutu merupakan tindakan untuk menghargai efektivitas, efisiensi, inovasi dan kinerja yang berorientasi mutu dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Indikator dari nilai-nilai dasar komitmen mutu sebagai ditunjukkan pada tabel 10 yaitu: (1) Efektif; Efektif adalah berhasil guna, dapat mencapai hasil sesuai dengan target. (2) Efisien; Efisien adalah berdaya guna, dapat menjalankan tugas dan mencapai hasil tanpa menimbulkan keborosan. Sedangkan efisiensi merupakan tingkat ketepatan realiasi penggunaan sumberdaya dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan sehingga dapat diketahui ada tidaknya pemborosan sumber daya, penyalahgunaan alokasi, penyimpangan prosedur dan mekanisme yang ke luar alur. (3) Inovasi; Inovasi Pelayanan Publik adalah hasil pemikiran baru yang konstruktif, sehingga akan memotivasi setiap individu untuk membangun karakter sebagai aparatur yang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme layanan publik yang berbeda dari sebelumnya, bukan sekedar menjalankan atau menggugurkan tugas rutin; dan (4) Mutu; Mutu merupakan suatu kondisi dinamis berkaitan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang sesuai atau bahkan melebihi harapan konsumen. Mutu mencerminkan nilai keunggulan produk/jasa yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, bahkan melampaui harapannya. Mutu merupakan salah satu standar yang menjadi dasar untuk mengukur capaian hasil kerja. Mutu menjadi salah satu alat vital untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi dan menjaga kredibilitas institusi.

Data hasil penelitian mengenai pengetahuannya tentang indikator nilai Etika Publik di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar, menunjukkan bahwa terdapat 23 atau 100 persen responden yang menjawab kejujuran, 19 atau 82,61 persen yang menjawab kepedulian, 15 atau 65,22 persen yang menjawab Kemandirian, 23

atau 100 persen responden yang menjawab Kedisiplinan, 17 atau 73,91 persen responden yang menjawab Tanggung Jawab, 17 atau 73,91 persen responden yang menjawab Kerja keras, 20 atau 86,96 persen responden yang menjawab Kesederhanaan, 18 atau 78,26 persen responden yang menjawab Keberanian, 23 atau 100 persen responden yang menjawab Keadilan.

Berdasarkan pemaparan data hasil penelitian menggambarkan bahwa tingkat pemahaman pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara adalah cukup tinggi, berdasarkan pada kategori tinggi, cukup tinggi, kurang tinggi, dan tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman pegawai mengenai nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM, berdasarkan data hasil penelitian, secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) Faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) masa kerja/pangkat/golongan, (b) jabatan yang diemban, (c) pendidikan, (d) status Aparatur Sipil Negara (PNS dan/atau Kontrak). (2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari luar diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, (b) model pembinaan dari pimpinan fakultas/universitas, (c) iklim/suasana kerja dan/atau lingkungan kerja, dan (d) fasilitas penunjang.

Faktor masa kerja/pangkat/golongan, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin tinggi pangkat/golongan semakin tinggi tingkat pemahamannya tentang nilai-nilai dasar profesi ASN. Faktor jabatan yang diemban oleh responden mempengaruhi pemahaman mereka tentang nilai-nilai

dasar profesi Aparatur Sipil Negara. Selain itu faktor pendidikan formal menunjukkan pengaruhnya terhadap pemahaman pegawai. Data hasil penelitian terhadap pegawai yang berstatus magister dan doktor, memperlihatkan pengetahuan dan pemahamannya yang cukup tinggi terhadap nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara. Status Aparatur Sipil Negara, pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai pemahaman yang lebih baik dibandingkan pegawai yang berstatus kontrak. Alasan pegawai berstatus kontrak kurang memahami nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara karena mereka belum mendapatkan informasi yang dilaksanakan secara khusus mengenai nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara, seperti yang pernah dialami oleh PNS melalui prajabatan dan diklat-diklat kepegawaian yang terkait.

Faktor Diklat Kepegawaian memberikan pengaruh terhadap pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara, terutama pegawai yang menduduki jabatan struktural. Faktor pembinaan pimpinan fakultas dan universitas terhadap pegawai juga memberikan pengaruh terhadap tingkat pemahaman nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara. Faktor fasilitas kerja; dengan fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai mendapatkan informasi yang cukup mengenai nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara. Faktor iklim/suasana kerja yang kondusif, dimana terwujudnya hubungan yang harmonis dalam kebersamaan dan kekeluargaan, baik antara pimpinan fakultas dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pegawai memungkinkan tersosialisasinya nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara

di tengah-tengah aktivitas menjalankan tugas pegawai dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Pemahaman pegawai dalam lingkungan Fakultas Ilmu Sosial UNM tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara cukup baik/tinggi, dimana sebagian besar yang mengetahuinya, telah mendengar keberadaan undang-undang ASN, mengetahui UU No. 5 Tahun 2014 sebagai undang-undang ASN, mengetahui isi/materi yang dalam UU No. 5 Tahun 2014, dan mengetahui nilai-nilai dasar dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara yaitu akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu, dan anti korupsi. (2) Faktor-faktor yang memengaruhi pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: (1) Faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) masa kerja/pangkat/golongan, (b) jabatan yang diemban, (c) pendidikan, (d) status Aparatur Sipil Negara (PNS dan/atau Kontrak). (2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari luar diri pegawai, faktor-faktor yang dimaksud adalah (a) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, (b) model pembinaan dari pimpinan fakultas/universitas, (c) iklim/suasana kerja dan/atau lingkungan kerja, dan (d) fasilitas penunjang.

Mengacu pada simpulan penelitian, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: (1) Pegawai hendaknya meningkatkan pemahamannya mengenai nilai-nilai

dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2) Pimpinan Universitas dan Fakultas hendaknya menyiapkan sarana dan prasarana yang menunjang peningkatan pengetahuan dan pemahaman pegawai tentang nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara sebagai ditegaskan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (3) Pihak-pihak terkait, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara, hendaknya melaksanakan sosialisasi dengan sasaran para pegawai tentang UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terutama menekankan aspek yang terkait nilai-nilai dasar profesi dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara.

Training. Jurnal pendidikan Panabur No. 18 tahun ke 11

Sule, Ernie Tisnawati and Saefullah, 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Notoatmodjo, Soekido, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Mahasatya.

Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert, John Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Schuler, Randall S, Susan E Jakson. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah, 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Prenada Media.
- Sujoko, Alfaris. 2012. Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran melalui In House