

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Analisis Budaya Kerja di Inspektorat Kota Semarang menunjukkan hasil tinggi, hal tersebut mendasarkan pada hasil jawaban kuesioner tertutup dan terbuka dari pegawai, di dukung penjelasan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Administrasi dan Umum, serta dari unsur pimpinan, Sekretaris Inspektorat Kota Semarang. Pernyataan tersebut juga selaras dengan kebijakan yang ada. Dengan uraian kesimpulan sebagai berikut :

1.1 Deskripsi pegawai mengenai Nilai Budaya Kerja yang ada di Inspektorat Kota Semarang :

1. Semangat Kerja : termasuk dalam kategori tinggi.
2. Profesionalisme : termasuk dalam kategori tinggi.
3. Akuntabilitas : termasuk dalam kategori tinggi.
4. Integritas : termasuk dalam kategori tinggi.
5. Pelayanan Prima : termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil deskripsi nilai budaya kerja yang memiliki hasil tinggi tersebut, terdapat beberapa hal yang masih dapat di optimalkan.

1.2 Upaya pegawai untuk menumbuhkan Nilai Budaya Kerja yang tinggi di Inspektorat Kota Semarang :

1. Semangat kerja :

Berusaha untuk disiplin kerja, membangun *teamwork* yang kuat dan produktif, menjaga hubungan harmonis antar pegawai dan pimpinan, serta berusaha meningkatkan kualitas mutu kerja, dan memberikan masukan atau ide baru untuk peningkatan kinerja.

2. Profesionalisme :

Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat , tepat , tuntas dan akurat ,mengembangkan SDM dengan mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis rutin,berkomitmen bekerja baik dengan memanfaatkan fasilitas dan teknologi tersedia , menjaga informasi bersifat rahasia dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai kode etik dan berkomitmen mengutamakan kepentingan kedinasan.

3. Akuntabilitas :

Berusaha memberikan laporan penggunaan dan pertanggungjawaban anggaran dengan transparan,berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan, dan sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

4. Integritas :

Melaksanakan pengawasan berdasarkan data dan fakta valid, melaksanakan pekerjaan dengan tulus tanpa paksaan ,menjaga nama baik Instansi sesuai Peraturan dan Kode Etik, menolak gratifikasi dalam pemberian pelayanan public serta bersikap independen saat pengawasan.

5. Pelayanan Prima :

Berusaha memberikan pelayanan public sesuai SOP,selantiasa memberi penanganan pengaduan dengan baik, serta kemudahan dan kejelasan informasi kepada masyarakat ,berusaha berpenampilan dan bersikap baik dalam memberikan pelayanan public,serta memberikan pelayanan publik secara adil dan penuh perhatian.

1.3.Upaya pimpinan mendorong tumbuhnya Nilai Budaya Kerja yang tinggi di Inspektorat Kota Semarang :

1.Semangat Kerja :

Mengadakan apel pagi setiap hari , memberikan motivasi kerja dan amanat saat *breefing* ataupun apel , Menyanyikan lagu APIP saat apel , memberikan

reward dan *punishment* serta Mengikutkan pegawai dalam kegiatan Bimbingan Teknis (Bimtek).

2. Profesionalisme :

Mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) profesi .

3. Akuntabilitas :

Melatih pegawai untuk akuntabel dalam pelaksanaan pengawasan dan pembinaan .

4. Integritas :

Pengawasan melekat (Waskat) berjenjang dari pimpinan langsung, membentuk Kelompok Budaya Kerja (KBK) sebagai *Agent Of Change* yang belum berjalan optimal dan belum terdapat pedoman yang ditetapkan untuk pelaksanaan aktivitas Kelompok Budaya Kerja (KBK) , membuat yel-yel APIP dan *jingle* anti korupsi serta memberi sanksi bagi pegawai yang menerima gratifikasi..

5. Pelayanan Prima :

Mengadakan pelatihan bagi pegawai dalam pemberian pelayanan prima, baru satu kali di laksanakan tahun 2018.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lima indikator nilai budaya kerja , di simpulkan bahwa sudah memiliki hasil tinggi, untuk mempertahankan kondisi yang memiliki hasil tinggi ,bilamana perlu di tingkatkan lagi , maka peneliti menyampaikan saran kepada pihak Manajemen Inspektorat Kota Semarang sebagai berikut :

1. Membentuk tim *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan nilai budaya kerja.

Pimpinan membentuk tim yang terdiri dari pejabat Inspektorat Kota Semarang yang kredibel dan tepercaya meliputi Sekretaris, Inpektur Pembantu dan Kepala Sub Bagian Administrasi dan Umum selaku pejabat yang menangani masalah kepegawaian. Bertujuan untuk melaksanakan monitor dan evaluasi terhadap pelaksanaan nilai budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang secara berkala yaitu 6 bulan sekali .

2. Menindak lanjuti rekomendasi hasil evaluasi.

Rekomendasi pada laporan hasil evaluasi perlu segera ditindaklanjuti guna perbaikan nilai budaya kerja di Inspektorat Kota Semarang .

3. Pimpinan menetapkan pedoman pelaksanaan kegiatan Kelompok Budaya Kerja , supaya pelaksanaan atau penerapan nilai budaya kerja lebih terarah , terpadu dan dapat di terapkan dengan baik.
4. Pelatihan Pelayanan Prima di laksanakan secara berkala minimal setahun sekali , supaya pegawai lebih dapat meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Karena besar kemungkinan inovasi pelayanan kepada masyarakat selalu ada dan hal tersebut perlu di ketahui , di pahami serta dapat di terapkan oleh pegawai Inspektorat Kota Semarang .
5. Pekerjaan atau penugasan yang bersifat *mandatory* dan mendadak dari pusat, di sarankan agar di akomodir dalam Program Kerja

Pengawasan Tahunan (PKPT), supaya penugasan tidak tumpang tindih dan dapat terselesaikan sesuai *standard*.

