

PROPOSAL

PDUPT (PENELITIAN DASAR UNGGULAN PERGURUAN TINGGI)



Judul Penelitian

PERGESERAN BUDAYA KERJA ASN DI MASA COVID-19

TIM PENGUSUL

Ketua Peneliti	Dr. Imas Sumiati, M.Si	NIDN: 0424126901
Anggota Dosen	Regan Vaughan, S.Ikom., M.Ap.	NIDN: 0424028702
Anggota Mahasiswa	1. Julianti Zahrani Suryana	NRP 202010053
	2. Shinta Puspitasari	NRP 202010029

**PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
(P3M) FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian	:	Pergeseran Budaya Kerja ASN Di Masa COVID-19
Skema Penelitian	:	PDUPT (Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi)
Bidang Unggulan PT	:	Penelitian Dasar
Topik Unggulan	:	Sosial Humaniora
Ketua Tim Peneliti	:	
a. Nama Lengkap	:	Dr. Imas Sumiati, M.Si.
b. NIDN/NIDK	:	424126901
c. Jabatan Fungsional	:	Lektor
d. Program Studi	:	Administrasi Publik
e. Nomor HP	:	081222810207
f. Alamat surel (email)	:	Imas.sumiati@unpas.ac.id
Anggota Dosen	:	
a. Nama Lengkap	:	Rifqi Khairul Arifin S.IP., M.AP
b. NIDN/NIDK	:	0420027604
c. Program Studi	:	Administrasi Negara
Anggota Mahasiswa	:	
a. Nama Lengkap	:	Julianti Zahrani Suryana
b. NPM	:	202010053
c. Program Studi	:	Administrasi Negara
d. Semester	:	III
a. Nama Lengkap	:	Shinta Puspitasari
b. NPM	:	202010029
c. Program Studi	:	Administrasi Negara
d. Semester	:	III
Lama Penelitian	:	8 Bulan
Biaya Penelitian	:	10.000.000

Bandung, 30 Desember 2021

Mengetahui,

Ketua P3M Fisip unpas
Tanda tangan

Ketua Peneliti,
Tanda tangan

Dr. Abu Huraerah, M.Si.
NIDN.0404026201

Dr. Imas Sumiati, M.Si.
NIDN. 0424126901

Menyetujui,

Dekan FISIP Unpas,
Tanda tangan

Ketua Lemlit Unpas,
Tanda tangan

Dr. M. Budiana Sip, M.Si.
NIDN. 0402047002

Dr.Hj. Erni Rusyani SE., M.
NIDN. 0003026202

RINGKASAN

Pandemi COVID-19 yang Digitalisasi dan otomatisasi pemanfaatan teknologi menyederhanakan pekerjaan sehari-hari dan menghubungkan pekerja dengan efisien. Salah satu perubahan budaya kerja di mana sistem interaksi kerja dengan fleksibilitas dalam pengaturan lokasi kerja bagi ASN yang dilakukan melalui pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office*), di rumah atau tempat tinggal (*work from home*) bahkan bisa dilakukan dari mana saja (*work from anywhere*) dengan memanfaatkan teknologi informasi. *Flexible working* atau pengaturan kerja yang luwes dari aturan kerja normatif, dengan memberikan kebebasan untuk mengatur cara kerja yang luwes secara waktu (*flexitime*) maupun tempat (*flexiplace*). Pengaturan kerja yang fleksibel dalam hal tempat dan waktu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas individu dalam bekerja. Pandemi memaksa penyelenggara pelayanan mengubah mindset bahwa digitalisasi layanan merupakan solusi dalam akselerasi dan penyederhanaan pelayanan, namun berbagai kemudahan akibat digitalisasi layanan tetap harus waspada terhadap keamanan dari penyalahgunaan layanan online oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Perubahan pola pikir dan adaptasi yang cepat dari ASN merupakan kunci menghadapi *flexible working* ini. Tantangan ke depan menuntut pekerjaan yang higienis untuk menjaga kebersihan dan kesehatan, meminimalisasi sentuhan atau kontak fisik, tidak melibatkan banyak orang atau kerumunan dan pembatasan mobilitas. Dalam hal ini yang menjadi bergesernya budaya kerja atau perubahan budaya kerja yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Hidup Tinggal Di Rumah

Dalam decade terakhir, jumlah tenaga kerja yang bekerja secara remote dan bekerja dari rumah bertumbuh sebanyak 115%.

2. Bekerja Online Dari Rumah

Pandemi COVID-19 telah memaksa untuk rapat dan kerja melalui media daring.

3. Ruang Kerja Yang Fleksibel

Pengaturan pola kerja pegawai yang memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas dengan memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama periode tertentu.

Kata kunci: budaya kerja, *flexi time*, *flexi place*, *flexible working*, COVID-19

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah Swt, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “**Pergeseran Budaya Kerja ASN Di Masa Covid-19**” tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai syarat pengajuan untuk mengikuti pelaksanaan PDUPT, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Bandung. Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga proposal penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya. Akhir kata, kami berharap semoga proposal penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	
RINGKASAN	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 PERMASALAHAN PENELITIAN.....	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	6
1.4 URGENSI DAN MANFAAT PENELITIAN	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Teknik Pengumpulan Data	29
3.2 Teknik Analisis Data	31
JADWAL PENELITIAN	36
RENCANA ANGGARAN BIAYA	37
DAFTAR PUSTAKA	38

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Peta Jalan Ketua Peneliti	21
Gambar 3.1	Model Analisis Interaktif Miles & Huberman	21
Gambar 3.2	Isi Transkrip	33
Gambar 3.3	Coding Process	33
Gambar 3.4	Kerangka Berpikir	34

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pandemi COVID-19 yang Digitalisasi dan otomatisasi pemanfaatan teknologi menyederhanakan pekerjaan sehari-hari dan menghubungkan pekerja dengan efisien. Semoga kita dapat beradaptasi dengan perubahan ini dan pandemi segera berlalu Digitalisasi dan otomatisasi pemanfaatan teknologi menyederhanakan pekerjaan sehari-hari dan menghubungkan pekerja dengan efisien. Semoga kita dapat beradaptasi dengan perubahan ini dan pandemi segera berlalu hingga saat ini membawa dampak yang cukup luas pada berbagai sektor. Tak hanya kesehatan, sektor ekonomi bahkan pemerintah juga mengalami dampak serius akibat pandemi COVID-19. Pembatasan aktivitas pada area publik berpengaruh pada kegiatan masyarakat.

Meskipun demikian untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik harus tetap berjalan dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan Aparatur Sipil Negara (ASN).digitalisasi menciptakan peluang dan tantangan yang menguji kemampuan pemerintah, pemerintah diuntut cepat beradaptasi, digital economies and societies require digital governance(OECD.2019)

Sebagai pedoman perubahan sistem kerja ASN agar dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru, produktif dan aman dari COVID-

19, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020.

Dalam surat edaran tersebut dijelaskan tentang penyesuaian sistem kerja ASN yang dilaksanakan untuk mewujudkan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan publik dengan dukungan sumber daya manusia aparatur, dukungan infrastruktur, dan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Fleksibilitas kerja ASN

Salah satu perubahan budaya kerja di mana sistem interaksi kerja dengan fleksibilitas dalam pengaturan lokasi kerja bagi ASN yang dilakukan melalui pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office*), di rumah atau tempat tinggal (*work from home*) bahkan bisa dilakukan dari mana saja (*work from anywhere*) dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Pelaksanaan tugas kedinasan yang dilakukan di kantor (*work from office*) harus mematuhi protokol kesehatan seperti pelayanan dilakukan di ruang khusus tidak masuk ke area kerja, menyediakan *hand sanitizer*, menyediakan tempat cuci tangan, pendeteksi suhu tubuh, mencatat tamu yang berkunjung bahkan di beberapa instansi mensyaratkan wajib menunjukkan hasil rapid tes yang masih berlaku, menerapkan physical distancing misalnya untuk antrean, tempat duduk pegawai maupun ruang tunggu, membagi jam kerja pegawai dengan *shift* atau satu hari masuk satu hari libur untuk mengurangi kerumunan dan lain-lain.

Untuk mengurangi penyebaran dan penularan COVID-19

diterapkan juga sistem kerja di rumah atau tempat tinggal (*work from home*) bahkan bisa dilakukan dari mana saja (*work from anywhere*) yang mengarah pada *flexible working*.

Flexible working atau pengaturan kerja yang luwes dari aturan kerja normatif, dengan memberikan kebebasan untuk mengatur cara kerja yang luwes secara waktu (*flexitime*) maupun tempat (*flexiplace*). Pengaturan kerja yang fleksibel dalam hal tempat dan waktu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas individu dalam bekerja.

Pegawai tetap dapat melaksanakan tugas dari rumah atau darimana saja sehingga dapat membatasi atau mengurangi jumlah pegawai di kantor. Hal ini membuat pegawai lebih fleksibel dalam menentukan jam kerja, posisi duduk, pakaian yang digunakan, jam istirahat dan lain-lain. Melakukan WFH atau WFA adalah salah satu solusi yang membuat pegawai tetap berkontribusi dan tetap dapat memberikan layanan di masa pandemi. Laporan pekerjaan maupun layanan dapat disampaikan dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Di samping itu membuat media komunikasi *online* sebagai wadah konsultasi maupun pengaduan, memastikan bahwa output dari produk layanan yang dilakukan secara *online* maupun *offline* tetap sesuai standar yang telah ditetapkan, memanfaatkan tanda tangan digital, kegiatan rapat atau tatap muka dilakukan dengan memanfaatkan *virtual meeting* melalui layanan *video conference*, apabila dengan urgensi yang sangat tinggi harus diselenggarakan rapat dengan tetap memperhatikan jarak aman antar peserta (*physical distancing*) dan membatasi jumlah peserta.

Perubahan pola pikir dan adaptasi

Pandemi memaksa penyelenggara pelayanan mengubah mindset bahwa digitalisasi layanan merupakan solusi dalam akselerasi dan penyederhanaan pelayanan, namun berbagai kemudahan akibat digitalisasi layanan tetap harus waspada terhadap keamanan dari penyalahgunaan layanan online oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Keamanan data atau *data security* adalah sebuah prosedur perlindungan terhadap data digital yang bersifat private untuk mencegah akses yang tidak diinginkan terhadap komputer, database, maupun website dengan dukungan dari regulasi dan teknologi untuk melindungi data dari perusakan data, modifikasi data, serta penyebaran data baik yang disengaja maupun tidak.

Perubahan pola pikir dan adaptasi yang cepat dari ASN merupakan kunci menghadapi *flexible working* ini. Tantangan ke depan menuntut pekerjaan yang higienis untuk menjaga kebersihan dan kesehatan, meminimalisasi sentuhan atau kontak fisik, tidak melibatkan banyak orang atau kerumunan dan pembatasan mobilitas.

Dalam hal ini yang menjadi bergesernya budaya kerja atau perubahan budaya kerja yaitu sebagai berikut:

4. Gaya Hidup Tinggal Di Rumah

Dalam decade terakhir, jumlah tenaga kerja yang bekerja secara remote dan bekerja dari rumah bertumbuh sebanyak 115%.

5. Bekerja Online Dari Rumah

Pandemi COVID-19 telah memaksa untuk rapat dan kerja melalui media daring.

6. Ruang Kerja Yang Fleksibel

Pengaturan pola kerja pegawai yang memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan menjaga produktivitas pegawai serta menjamin keberlangsungan pelaksanaan tugas dengan memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama periode tertentu.

Dampak dari perubahan tersebut adalah munculnya jenis atau tipe pekerjaan baru untuk mengakomodasi manusia dan teknologi yang berubah cepat, tenaga kerja multigenerasi, dan beragam, tidak lagi dibatasi struktur dan tempat, pekerjaan dapat dilakukan di lokasi mana pun, dan dengan waktu yang fleksibel.

Digitalisasi dan otomatisasi pemanfaatan teknologi menyederhanakan pekerjaan sehari-hari dan menghubungkan pekerja dengan efisien. Semoga kita dapat beradaptasi dengan perubahan ini dan pandemi segera berlalu.

Tripel disruptoos Domino effect :

1. Digital disruption
2. Millenial Disruption
3. Pandemic disruption

Tatangan lingkungan ststegis ;

1. Trand privatisasi atau swataniasi yang meningkat

2. Globalisasi dan perdagangan bebas(GATT,AFTA,EEC,APEC)
3. Tuntutan pelanggan terhadap mutu yang semakin meningkat
4. Perkembangan dan inovasi teknologi terutama teknologi informasi .

1.2 PERMASALAHAN PENELITIAN

Dari uraian diatas peneliliti mencoba merumuskan masalah sebagai

berikut:

1. Peraturan tinggal di rumah menjadi budaya baru sehingga dan bekerja secara jauh tumbuh hingga 115%
2. Pandemi COVID-19 telah memaksa untuk rapat dan kerja melalui media daring.
3. Perlu adanya kebijakan ruang kerja yang fleksibel

1.3 TUJUAN PENELITIAN:

1. Membuat model kebijakan mengenai pergeseran budaya kerja ASN
2. Mengumpulkan dan mencari teori lain yg bisa digunakan untuk mengatasi pergeseran budaya kerja ASN
3. Mencari formula atau teori lain yang dapat lebih memudahkan selain menggunakan konten konten pergeseran budaya kerja atau membuat konten sederhana dalam sitem yang nantinya akan di masukan dalam model pergeseran budaya kerja yang lebih sederhana.

1.4 URGENSI DAN MANFAAT PENELITIAN

Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi ASN serta SOP yang berlaku walaupun dengan menggunakan virtual dalam berkoordinasi. Juga menggunakan *e-government* sebagai solusi dalam pelayanan yang terintegrasi dan dapat dilakukan dengan cepat tepat dan akurasi yang terukur walaupun kendala jaringan yang kadang down jadi sebuah tantangan bukan hambatan. Maka dari itu manfaat penelitian ini untuk mengatasi pergeseran budaya kerja ASN di masa COVID-19.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Nama <i>(Name)</i>	Ely Hasmin	Swastiani Dunggjo	Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib
Jenis Luaran Laporan Penelitian	Jurnal Ilmiah BONGAYA (Dosen Tetap STIEM Bongaya)	Jurnal	Jurnal
Tahun	2016	2020	2017
Universitas <i>(University)</i>	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya	Universitas Ichsan Gorontalo	Universitas Negeri Makassar
Judul <i>(Title)</i>	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKERTARIAT DAERAH (SETDA) KOTA TARAKAN	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN SULAWESI SELATAN

<p>Latar Belakang</p> <p>Historis (<i>Historical Background</i>)</p>	<p>Membahas tentang penilaian kinerja pegawai yang menjadi suatu hal yang sangat penting, karena dengan penilaian kinerja suatu organisasi dapat melihat sejauh mana para pegawai dapat menunjang tujuan organisasi. Sejak digulirkan reformasi birokrasi, pegawai Setda Kota Tarakan seharusnya teris meneruskan mereformasi diri yaitu dengan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka memberikan yang terbaik kepada masyarakat, namun kondisi nyata menunjukkan rendahnya atau menurunnya kinerja pegawai.</p> <p>Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu</p>	<p>Membahas tentang kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggitanya demi kemajuan organisasi. Selain itu juga membahas perihal budaya organisasi yang merupakan ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan</p>	<p>Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Oleh karena itu, keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Untuk itu Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencanaan dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, peningkatan kedisiplinan dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat</p>
--	---	---	---

	<p>pimpinan harus berusaha agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dipenuhi secara maksimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya pada dasarnya merupakan nilai-nilai, kebiasaan, ritual, mitos dan praktek-praktek yang terus berlanjut dalam kehidupan bermasyarakat dan menjadi nafas yang mengarahkan perilaku pegawai. Setiap organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi yang baik berpengaruh kepada kepuasan kerja (Aditya, 2011:40). Budaya organisasi juga merupakan salah satu</p>	<p>terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Di kantor Kecamatan Duingingi Kota Gorontalo peneliti mengamati bahwa kinerja yang rendah terlihat dari banyaknya tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, serta pegawai kurang cermat dalam melakukan tugas-tugasnya. Kemudian pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini itu diselesaikan esok harinya. Selain itu, sering terlambat masuk kantor dan rendahnya kehadiran karena banyak alasan, serta masih kurangnya kerja sama antar pegawai</p>	<p>mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme . Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah</p>
--	--	---	--

	<p>aspek yang dapat meningkatkan kinerja, makin baik budaya organisasi makin meningkat pula kinerja karyawan (Sumarni, 2011:29). Disadari bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkup Setda Kota Tarakan, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diidentifikasi sebagai akibat kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya yang telah disepakati seperti kebersamaan dan persamaan.</p>	<p>dalam melakukan pekerjaan. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus Kantor Kecamatan Duingi yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas wali kota tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.</p>	<p>organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan di lingkup Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 s/d 31 Maret 2017. Ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya.</p>
--	---	--	--

Konteks kekinian terkait dengan Topik (Current Context)	Menggunakan teknologi informasi	Menggunakan teknologi informasi	Menggunakan teknologi informasi
<p>Teori-teori yang telah dan sedang dipergunakan peneliti lain (Theories Underpinning)</p>	<p>Budaya organisasi sebagai hasil susunan pemikiram bersama yang membedakan anggota organisasi dengan yang lain (Hofstede, 2003:30). Hofstede menyajikan aspek-aspek yang lebih detail dan memotret budaya organisasi lebih tajam. Budaya organisasi memiliki 6 dimensi yaitu, Orientasi proses vs orientasi hasil (process oriented vs result oriented), Orientasi karyawan vs orientasi pekerjaan Budaya orientasi karyawan (employee oriented), Organisasi vs profesional (parochial vs proffesional), Sistem tertutup vs sistem terbuka (Open system vs closed system), Control ketat vs kontrol yang</p>	<p>Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124). Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini didukung oleh indikator yaitu: pendapat (Robbins, 1996), yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah (1) Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; (2) Perhatian terhadap detail; (3) Berorientasi kepada hasil; (4) Berorientasi kepada manusia; (5) Berorientasi tim; (6) Agresif; dan (7) Stabil. Berdasarkan dari ketujuh indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi selatan memiliki kategori sangat baik (Tabel 4). Indikator tersebut diambil dari penjelasan mengenai karakteristik dari budaya organisasi, karakteristik dari budaya organisasi tersebut</p>

	<p>longgar (Loose contro vs tight control), Pragmatis vs normatif.</p> <p>Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja, perusahaan maupun bagi masyarakat secara umum (Davis, 2002:105). Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang</p>	<p>unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (<i>employee empowerment</i>) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat</p>	<p>sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi seltan berada dalam kategori sangat baik. Hasil ini didukung oleh 4 (empat) indikator, yaitu (1) Kedisiplinan petugas pelayanan, (2) Tanggung jawab petugas pelayanan, (3) Kemampuan petugas pelayanan, (4) Kesopanan dan keramahan petugas. Melalui kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang realitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktu yang tepat dan sangat menghargai waktu sehingga sesuai dengan pepatah barat yang memandang waktu yang terbuang sama ruginya dengan membuang uang secara cuma-cuma, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan.</p>
--	---	---	--

	<p>keterampilannya.</p> <p>Senada dengan pendapat ini, Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini berarti menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja adalah mutlak sebagai kewajiban dari setiap jajaran pimpinan organisasi. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Variabel ini diukur dengan 5 indikator yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (satisfaction with the work itself), kepuasan pada pembayaran (satisfaction with pay),kepuasan pada promosi (satisfaction with</p>	<p>motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, (2004:68) budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (<i>Clarity of Ordering</i>); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (<i>Extent Of Ordering</i>); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (<i>Core Values Being Intensely Held</i>)</p>	<p>Dari keempat aspek tersebut telah mewakili bagaimana penggambaran kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai selama bekerja.</p>
--	--	--	--

	<p>promotion),kepuasan pada supervisi (satisfaction with supervision), dan kepuasan pada rekan kerja (satisfaction with coworkers.</p> <p>Yukl (1998) dalam Brahmasari (2009) mendefinisikan kinerja dengan istilah proficiency yang mengandung arti tiga segi yaitu perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata (outcomes)yang dicapai dan penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Keban, (2004; 191-193) menyatakan pencapaian hasil dapat dinilai menurut pelaku, yaitu hasil yang diraih individu (kinerja individu), oleh kelompok (kinerja kelompok), oleh institusi</p>		
--	---	--	--

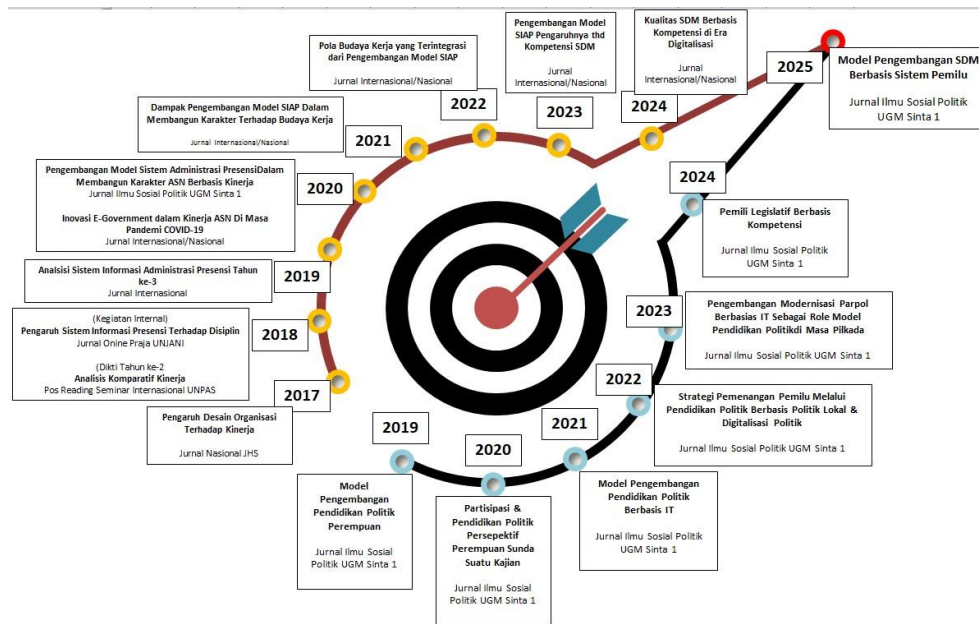
	<p>(kinerja organisasi), dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Kinerja individu, menggambarkan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusinya (Keban, 2004; 191-193). Sebaliknya, cara atau proses kerja dilaksanakan dengan baik, tetapi hasil yang diperoleh buruk berarti kinerja buruk pula (Widodo; 2001, 207). Kinerja pegawai (individual) merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai secara individu maupun kelompok</p>		
--	---	--	--

	(Robbins, 2007). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang menggabungkan perspektif proses dan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Lenvine 1990, Dwiyanto, 2001).		
Mendudukan terminologi-terminologi yang relevan yang dipergunakan dalam berbagai penelitian sejenis (Terminology) Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey karena menggunakan populasi dan sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian dan hubungan antar konstruk, yaitu hubungan atau pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini	Dalam melakukan penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.	Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk mengukur variabel penelitian ini, maka digunakan angket berskala <i>Likert</i> yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 235 pegawai, sedangkan jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 47 orang. Peneliti mengambil 20% dari jumlah populasi 235 pegawai dengan menggunakan teknik <i>Proportionate Random Sampling</i> sebanyak 47 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui pengamatan (observasi), angket (kuesioner), dan dokumentasi. Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan analisis statistik deskriptif dan

	<p>menggunakan data primer, teknik pengumpulannya menyebarkan kuesioner kepada responden berjumlah 195 orang (PNS). Teknik pengabsahan instrumen dan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji kecocokan model (goodness of fit). Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial Structural Equation Model (SEM) dan paket software statistik Lisrel.</p>		<p>rancangan analisis statistik inferensial.</p>
<p>Penjelasan bukti-bukti terkait pentingnya topik riset ini (Significant) Hasil Penelitian</p>	<p>Sesuai hasil analisis koefisien jalur diperoleh bahwa hubungan kausalitas konstruk penelitian yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, tetapi berpengaruh</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan; Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut.</p> <p>1. Gambaran budaya organisasi (X) pada kantor Dinas</p>

	<p>secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar - 0.14585, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar - 0.034, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebesar - 0.00089 terhadap kinerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan,</p>	<p>budaya agresif-defensif (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo serta terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo</p>	<p>Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada kategori sangat baik dalam hal ini ditinjau dari indikator seperti Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil.</p> <p>2. Gambaran kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator seperti Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas.</p> <p>3. Data hasil uji korelasi product moment diperoleh, budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan memiliki nilai signifikan 0,00-0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Dengan nilai R square 0,399 atau besar pengaruhnya 39,9 persen. Hipotesis tersebut</p>
--	---	--	---

			<p>terbukti dengan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditinjau dari tabel ANOVA didapatkan sebesar $F_{hitung} (29,876) > F_{tabel} (4,06)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa ada pengaruh yang kuat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi Sulawesi selatan.</p>
<p>Penjelasan keunggulan yang kita lakukan (<i>Research Gap</i>)</p>	<p>Berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>
	<p>Adanya penjelasan mengenai hambatan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada.</p>	<p>Adanya penjelasan mengenai hambatan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada.</p>	<p>Adanya penjelasan mengenai hambatan dan upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada.</p>
	<p>Keunggulan dari budaya organisasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bandung.</p>	<p>Keunggulan dari budaya organisasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bandung.</p>	<p>Keunggulan dari budaya organisasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Bandung.</p>



Gambar 2.1
Peta Jalan Ketua Peneliti

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya

Menurut **Stoner** dalam (**Moeljono, 2005**) mendefinisikan **“Budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi masyarakat tertentu.”**

Pengertian lain dari budaya yang dikemukakan oleh (**Krench, 2005**) mendefinisikan :

“Budaya adalah sebagai suatu pola semua susunan, baik material maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah para anggotanya. Budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya implisit serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.”

Dari beberapa definisi diatas, maka penulis menarik kesimpulan dengan merumuskan bahwa memperlakukan budaya sebagai suatu yang objektif seolah

setiap orang bisa megobservasi fenomena yang sama. Budaya dikui dalam praktik sebagai komponen yang angat penting.

2.2.2 Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam instansi atau perusahaan karena pada umumnya instansi atau perusahaan itu dalam bentuk organisasi yaitu kerjasama antara dua orang atau lebih yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri.

Robbins (2003 : 305) dalam buku **Sulaksono (2019)** mengemukakan **“Budaya Organisasi merupakan system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain”**.

Menurut **(Sutrisno, 2018)** budaya organisasi didefinisikan sebagai :

“Perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti, oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Dari definisi diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan dengan merumuskan bahwa Budaya Organisasi merupakan asumsi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dan ciri yang membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, diantaranya pertama budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain ; kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi ; ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari padakepentingan individual ; keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya budaya organisasi merupakan hal

yang sangat penting, karena busaya organisasi adalah cirikhas yang melekat dan menjadi kebiasaan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Selain itu menurut (**Gordon, 2018**) mengatakan bahwa:

“Dalam hubungannya dengan sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standard-standard yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap seta perilaku para karyawan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi maka kebiasaan-kebiasaan serta sikap para pegawai dapat dikontrol melalui budaya organisasi tersebut, karena secara tidak langsung hal itu sudah menjadi norma atau aturan yang melekat didalam suatu organisasi dan juga fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku pegawai.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik utama budaya organisasi menurut **Robbins** dalam (**Moeljono, 2005**) yaitu :

1) **Inisiatif Individual**

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

2) **Toleransi terhadap tindakan beresiko**

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif inovatif dan mengambil resiko.

3) **Arah**

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.

4) Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

5) Dukungan dari masyarakat

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6) Control

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7) Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.

8) Sistem imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola-pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

Setiap karakteristik itu bergerak pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Dengan menilai organisasi itu berdasarkan sepuluh karakteristik ini akan diperoleh gambaran majemuk dari Budaya Organisasi.

2.2.5 Perbedaan Dimensi Nilai Dalam Budaya Organisasi

Meskipun dapat dikatakan bahwa para pakar hampir sama pandangannya tentang pengertian budaya organisasi sebagai makna bersama dan setuju bahwa nilai-nilai merupakan dimensi budaya organisasi, tetapi yang masih menjadi pertanyaan ialah nilai-nilai apa atau yang mana dari sekian banyak nilai yang ditetapkan kedalam dimensi budaya organisasi. Nilai-nilai yang digunakan oleh pakar dalam menetapkan melukiskan atau mengukur budaya suatu organisasi ternyata berbeda-beda.

Sementara menurut (Cox, 2018) mengatakan bahwa “**Ada dua dimensi utama dalam budaya organisasi yang dapat dideskripsikan dan diperbandingkan diantara organisasi-organisasi yaitu kekuatan dan isi**”.

Yang dimaksud dengan dimensi kekuatan dalam hal ini ialah sejauh manakah norma-norma dan nilai-nilai secara jelas dirumuskan dan sejauh manakah diberlakukan secara sungguh-sungguh. Adapun yang dimaksud dengan dimensi isi dalam budaya ialah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya-gaya yang spesifik ditetapkan sebagai karakteristik bagi suatu organisasi. Karena dimensi isi yang ditetapkan untuk menganalisis suatu organisasi yang sama, maka hasilnya tentu tidak dapat diperbandingkan.

Berikut adalah dimensi-dimensi isi yang digunakan oleh pengripta terkenal misalnya **Robbins** yang menggunakan nilai-nilai berbeda-beda sebagai dimensi budaya, menurut pilihan mereka masing-masing.

Dimensi budaya organisasi menurut **Robbins** dalam (Moeljono, 2005) yaitu :

1) Inisiatif Individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif inovatif dan mengambil resiko.

3) Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.

4) Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

5) Dukungan dari masyarakat

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6) Control

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7) Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.

8) Sistem imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola-pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

Dalam mengukur nilai budaya organisasi yang diterapkan Robbins menggunakan sepuluh elemen. Karena dengan aspek-aspek tersebut maka penilaian mengenai budaya organisasi dapat lebih ternilai dengan sempurna

Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dandinyatakan dengan menggunakan sarana (vehicle) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

Adapun cakupan dari nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

4) Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. 15 Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai- nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku pemimpin Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.²⁸
- b. Seleksi para pekerja Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya Organisasi Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.
- d. Budaya Luar Di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Menyusun misi perusahaan dengan jelas Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Mengedepankan misi perusahaan

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Pada analisis kualitatif Studi kasus menggunakan alat analisis pervariabel yang sudah di hubungkan keduanya lalu dianalisis berdasarkan observasi dan wawancara.

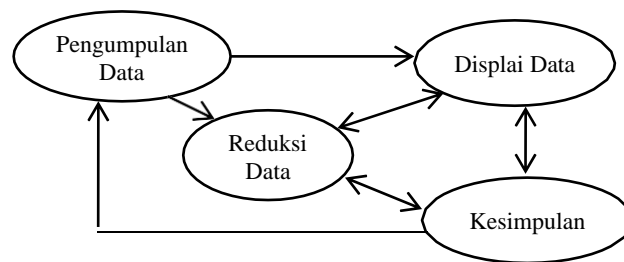
1. Proses Analisis Data Kualitatif

1) Analisis Sebelum Lapangan

Analisis-analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2) Analisis Selama di Lapangan

Penelitian ini menggunakan model “analisis interaktif” dari Miles dan Huberman seperti divisualisasikan pada gambar berikut.¹



Sumber : Komponen analisis data menurut *Miles & Huberman*

Gambar 3.1 Model Analisis Interaktif dari Miles dan Huberman

¹ Matthew B. Miles dan Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press, hal. 20.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Dilakukan untuk memperoleh data dengan melakukan penelusuran dan penelaahan literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Studi Lapangan

Lokasi penelitian ini yaitu di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Pengembangan Kota Bandung, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung, Kecamatan Buahbatu dan Komisi A DPRD Kota Bandung.

Penelitian lapangan dilakukan dengan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti yaitu dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi, peneliti menggunakan observasi partisipan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung di unit analisis.
2. Wawancara mendalam dilakukan pada semua

satuan unit analisis, dilakukan kepada para Kepala Dinas, Sekretaris Badan dan kepada Kepala Bidang.

- 1) Key Informan. Peneliti dalam hal ini menggunakan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung, dan Camat Kecamatan Buahbatu sebagai key informan atau informan utama.
- 2) Informan yaitu Operator di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung. Operator di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Pengembangan Kota Bandung, Operator di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung, Operator di Kecamatan Buahbatu dan Operator di Komisi A DPRD Kota Bandung.

c. Studi Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang tidak bisa didapatkan dengan teknik wawancara maupun teknik

observasi. Dokumentasi penulis lakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari apa yang terjadi di lapangan.

3.2 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengumpulan data dengan proses kodifikasi (koding) melalui catatan harian, memos, transkrip, dan kategorisasi data, dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Catatan Harian

- 1) Menjadi unsur penting dalam membantu peneliti merekam data di lapangan.
- 2) Dibuat saat mengumpulkan data, wawancara, observasi dan penginderaan
- 3) Dibuat dengan menulis, membuat notes, merekam, menggambar, membuat sandi dan kode, membuat singkatan-singkatan
- 4) Merupakan bagian-bagian yang terlepas-lepas satu dengan lainnya

b. Memos

- 1) Catatan harian yang rapi membantu MDAP tahap berikutnya Terutama memos
- 2) Pengalaman di lapangan dari get in (get out) by disguise # declare yourself menyulitkan peneliti membuat catatan harian yang rapi
- 3) Tidak ada satu teknik menulis note pada kasus get in (get out) by disguise yang membantu peneliti dari kesulitan membuat catatan harian

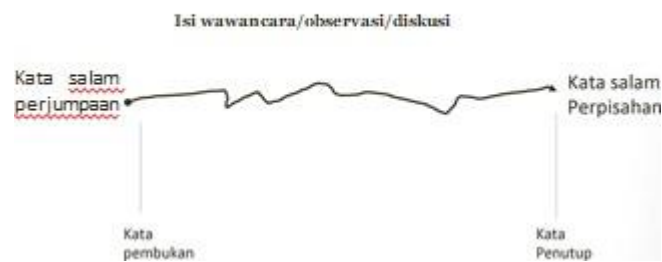
c. Transkrip

Salinan catatan harian yang diperoleh dari lapangan, yang Dibuat sangat objektif menyerupai keadaan yang terjadi saat Pengumpulan data

Isi Transkrip:

- 1) Isi dan jalannya percakapan dalam wawancara Isi dan jalannya diskusi
- 2) Peristiwa yang terjadi saat wawancara berlangsung.

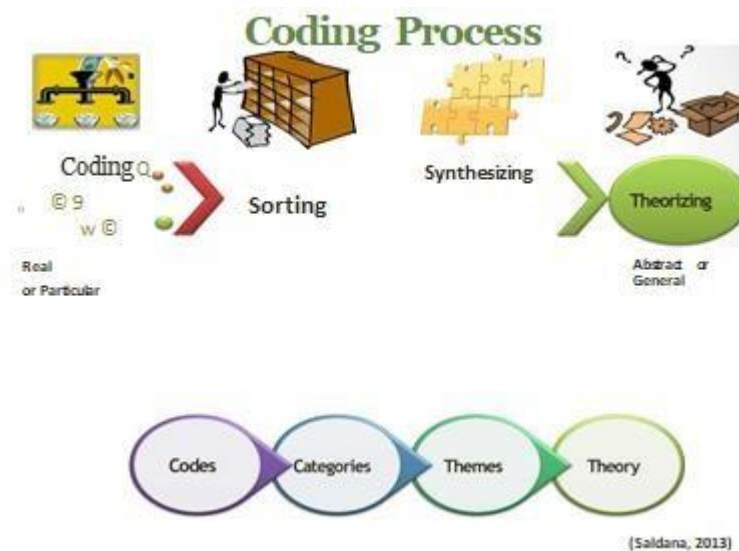
Isi Transkrip



Gambar 3.2 Isi Transkrip

d. Coding

Data coding atau pengodean data memegang peranan penting dalam proses analisis data dalam penelitian kualitatif, dan menentukan kualitas abstraksi data hasil penelitian (Anselm Strauss (1987: 27)



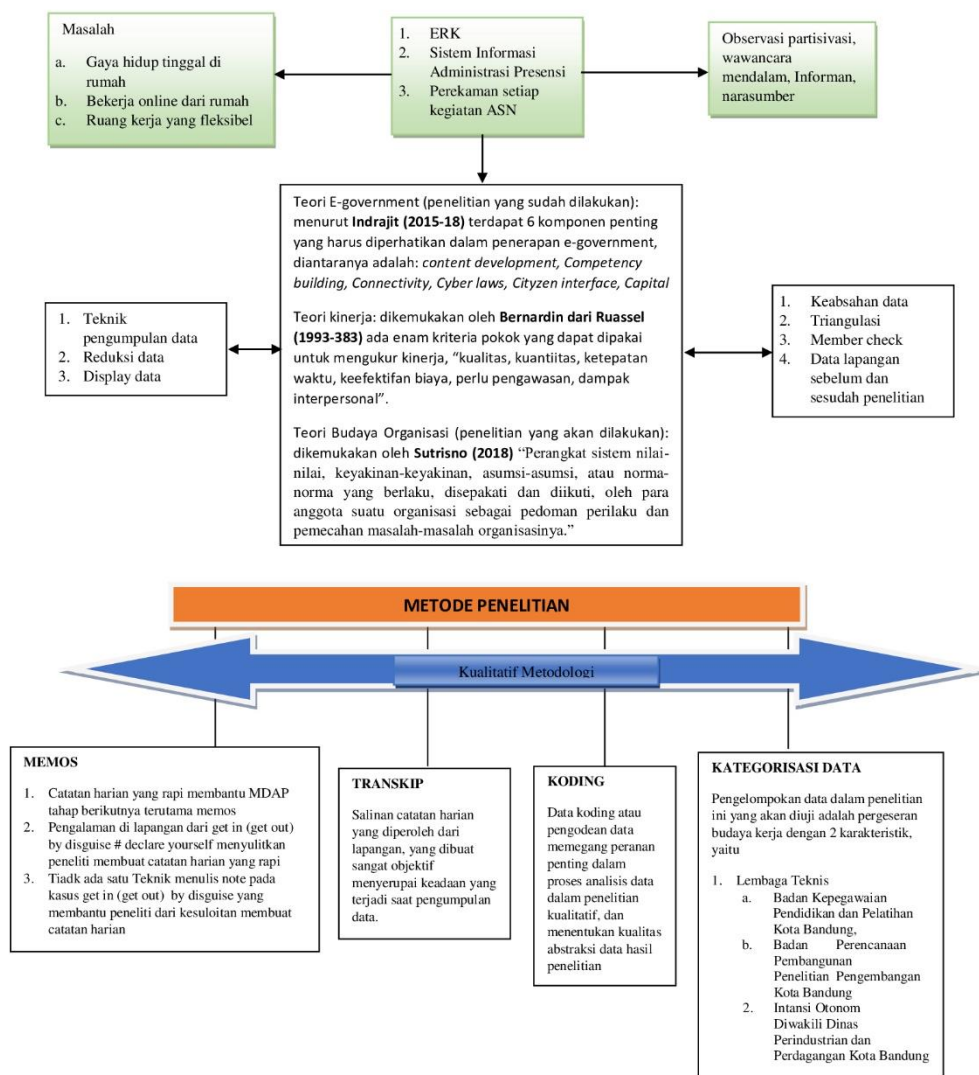
Gambar 3.3 Coding Process

2. *Focus Group Discussion (FGD)*, FGD dilakukan untuk mengkonfirmasi data dari berbagai unit analisis.

3. Data dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian.

Berikut ini adalah Kerangka berpikir dalam penelitian:



Gambar 3.4 Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Implementasi *e government* dengan 2 karakteristiknya yaitu :

1. Lembaga Teknis

- a. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung,
- b. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian
Pengembangan Kota Bandung

2. Intansi Otonom

Diwakili Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung

JADWAL PENELITIAN

No	Nama Kegiatan	Bulan							
		2021		2022					
		11	12	1	2	3	4	5	6
1	TAHAP PERSIAPAN								
	a. Perijinan								
	b. Penjajagan								
	c. Pengajuan Judul								
	d. Studi Pustaka								
	e. Pembuatan Proposal								
	f. Upload Proposal								
	g. Keputusan Penerimaan Proposal								
2	TAHAP PENELITIAN								
	a. Observasi								
	b. Wawancara								
3	TAHAP PENYUSUNAN								
	a. Pengolahan Data								
	b. Analisis Data								
	c. Pembuatan Laporan								
4	TAHAP PELAPORAN								
	a. Presentasi Laporan								
	b. Laporan Bersama Reviewer								
	c. Laporan Akhir								

RENCANA ANGGARAN BIAYA

Jenis Pembelanjaan	Komponen	Item	Satuan	Volume	Satuan Biaya	Total (Rp)
Bahan	(ATK, bahan penelitian, bahan persediaan)	1. Pulpen, sticky notes, alat tulis dll.	Paket	1	500.000	500.000
		2. Tinta, Kertas	Unit	1	250.000	250.000
Pengumpulan Data	(Honor surveyor/pewawancara, transport lokal, uang harian, biaya konsumsi, honorarium pembantu peneliti)	1. Surveyor	OH	3	250.000	750.000
		2. Transport Lokal	OH	6	200.000	1.200.000
		3. Biaya Makan/Minum di Lapangan	OH	3	150.000	450.000
		4. Admin Peneliti	OH	3	100.000	300.000
Analisis Data	(honorarium pengolah data, uang harian, transport lokal, konsumsi rapat, honorarium narasumber)	1. Honorarium Pengolah Data	OH	4	150.000	600.000
		2. Transport Lokal	OH	6	50.000	300.000
		3. Konsumsi Rapat	OH	6	250.000	1.500.000
		4. Honorarium Narasumber	OJ	1	1.750.000	1.750.000
Pembuatan Laporan	(honorarium pembuat laporan, konsumsi rapat, penggandaan laporan (foto copy dan jilid))	1. Honorarium Pembuat Laporan	OH	2	150.000	300.000
		2. Konsumsi Rapat	OH	6	250.000	1.500.000
		3. Penggandaan Laporan (foto copy dan jilid)	OH	6	100.000	600.000
Total						10.000.000

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

1. Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
2. Brach, ian, 2004, *questionnaire design*, London : ECIV OJR
3. Chandler, Ralph C., dan Plano, Jack C.
(1989). *The Public Administration Dictionary*. John Wiley & Sons
4. Creswell John.W. 2019. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
5. Denhardt, Janer V, and Robert B. Denhardt. 2003. *The New Public Service: Serving Not Steering*. Armonk, N.Y : M.E.Sharpe.
6. Gie, The Liang, 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty
7. Griffin, Em. (2011). *A First Look at Communication Theory. 8th Editions*. New York, USA : McGraw-Hill Companies
8. Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
9. Indrajit, Richardus Eko (2004). *E-Government Strategi Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Offset.
10. Indrajit, Richardus Eko. (2007). *Electronic*

- Government In Action : Ragam Kasus Implementasi Sukses di Berbagai Belahan Dunia.* Yogyakarta : Andi
11. Littlejohn, Stephen W., dan Karen A. Foss. (2009). *Encyclopedia of Communication Theory.* Thousand Oaks, California USA : SAGE Publication Inc.
 12. Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung : Remaja Rosda Karya
 13. Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru.* Jakarta : UP
 14. Patton, Michael quinn, 1991, *how to use qualitative methods in evaluation,* California, SAGR publication, *metode evaluasi kualitatif,* penerjemah, budi puspo, 2009, yogjakarta: pustaka pelajar.
 15. Rianto, Budi., Tri Lestari. 2012. *Polri & Aplikasi E-Government dalam Pelayanan Publik.* Surabaya : CV. Putra Media Nusantara (PMN).
 16. Siagian, Sondang. P. 2006 *Filsafat Administrasi.* Edisi revisi. Jakarta; Bumi Aksara,
 17. Tashakkori, abas., teddlie Charles, *Hand Book of Mixed methods, in social & behavioral reaserch,* penerjemah, daryatno, 2010, California, SAGE publications
 18. Walther, Joseph B. (1992). *Interpersonal Effects in Computer-Mediated Interaction: A Relational Perspective. Communication Research, 19, 52-90.*

19. Walcott Harry E,2009, writing up quantitative research
3 rd edition, California, SAGE publication

Jurnal :

20. Abdurahman, Dede., Prasetyo Tri Dwi,.(2018).

*Analisis Dan Perancangan E-Goverment Dalam
Transparansi Sistem Pemerintahan Desa.* Journal of
Engineering and Sustainable Technology (J-
ENSITEC).

<http://jurnal.unma.ac.id/index.php/JE/article/view/1212>

21. Anini H., Nur,.(2019). *Evaluasi Website Pemerintah
Kota Prabumulih Melalui Pendekatan Website
Usability Evaluation (Webuse).* Neliti Jurnal Ilmiah
Betrik.

<https://www.neliti.com/id/publications/290423/evaluasi-website->

[pemerintah-kota-prabumulih-melalui-pendekatan-website-usability](https://www.neliti.com/id/publications/290423/evaluasi-website-pemerintah-kota-prabumulih-melalui-pendekatan-website-usability)

22. Muflihah, Yusrida, Susanto, dwi Tri.(2017). *Faktor
Yang Mempengaruhi Warga Dan Pemerintah Dalam
Adopsi E-Government: Sebuah Ulasan Sistematis.*
Jurnal Academia Praja Jurnal Teknologi Informasi
dan IlmuKomputer(JTIK).

<http://jtiik.ub.ac.id/index.php/jtiik/article/view/366/p>

df

23. Setiawan A., Budi . (2011). *Studi Kesiapan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Serta Implementasi E-Government Dengan Kerangka Kerja Cobit*. Jurnal Neliti (bulletin pos dan telekomunikasi).₂

<https://www.neliti.com/id/publications/41175/studi-kesiapan->

[pemanfaatan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-serta-implementasi](https://www.neliti.com/id/publications/41175/studi-kesiapan-pemanfaatan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-serta-implementasi)

24. Kurniasih, Dewi.,(2013). *Interaksi Sosial Dalam Implementasi E Government*. JIPSI-Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM 2.₂

<https://scholar.google.co.id/citations?user=ZIIqfjEAAAAJ&hl=en>

25. Sudarsono Nurita.,F.,R.,,Effendi Luthfi.,(2014). *Optimalisasi Layanan Transaksi Electronic Government Dalam Upaya Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Baik Pada Bidang Perizinan Di Kota Malang*. Neliti Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi .

<https://media.neliti.com/media/publications/35039-ID-optimalisasi-layanan-transaksi-electronic-goverment-dalam-upaya-mewujudkan-pelay.pdf>

26. Yandra.A.,(2016). *E-goverment dengan*

*Memanfaatkan Teknologi Informasi. Neliti, Jurnal
Kajian Politik Dan Masalah Pembangunan.*
[https://media.neliti.com/media/publications/126022
-ID-e-goverment-
dengan-memanfaatkan-teknolog.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/126022-ID-e-goverment-dengan-memanfaatkan-teknolog.pdf)

27. Wijayanti, Okta.S.,(2016). *Studi Pengadaan Barang
Dan Jasa Pemerintah Berbasis Elektronik (E-
Procurement) Dalam Mewujudkan Good GovernanceDi
Kabupaten Trenggalek. Neliti , Indonesian Journal of
Public Policy and Management Review.*
[https://www.neliti.com/id/publications/91535/studi-
pengadaan-barang-dan-
jasa-pemerintah-berbasis-elektronik-e-procurement-dal](https://www.neliti.com/id/publications/91535/studi-pengadaan-barang-dan-jasa-pemerintah-berbasis-elektronik-e-procurement-dal)

CV Ketua Peneliti



UNIVERSITAS PASUNDAN



Curriculum Vitae (CV)

Daftar Riwayat Hidup untuk Dosen



1. Personal Data

Data Pribadi

1.	Name (with degree) Nama Lengkap (dengan gelar)	:	Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi.
2.	NIDN/NIDK	:	0424126901
3.	Faculty	:	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

	Fakultas		
4.	Position Jabatan Fungsional Akademik	:	Lektor
5.	ID SINTA (URL)	:	5991938
6.	ID SCOPUS (URL)	:	
7.	Number for Lecturer Certification Nomor Sertifikat Pendidik	:	11104100805469
8.	Place and Date of Birth Tempat, Tanggal Lahir	:	Bandung, 24 Desember 1969
9.	Gender Jenis Kelamin	:	Perempuan
10.	Home Address Alamat Rumah	:	Komplek Marga Asri Jalan Marga asri III No. 5. Rt 08/Rw 08 Kelurahan Cijawura, Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung 40287
11.	Telephone Telepon	:	022 87304194
12.	Contact Number No. HP	:	081222810207
13.	E-mail address	:	imas.sumiati@unpas.ac.id / imashu3105@gmail.com
14.	Module(s) /Subject(s) Delivered Mata Kuliah yang Diampu	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengantar Statistik Sosial 2. Statistika Terapan 3. Metode Penelitian 4. Sistem Informasi Manajemen 5. Pelayanan Publik

6. MC dan Protokoler
7. Pemikiran dan Kekuatan Politik RI
8. Kebijakan Publik
9. Perilaku organisasi

2. Educational Background
Riwayat Pendidikan (dimulai dari

pendidikan terakhir/yang sedang diikuti saat ini)

No	Educational Level Jenjang Pendidikan	Majors Jurusan/Bidang Spesialisasi	Year Graduate Tahun Lulus	Education Institution Perguruan Tinggi
1.	S-1	Ilmu Administrasi Negara	1993	Universitas Pasundan
2.	S-2	Ilmu Sosial-BKU Ilmu Administrasi	2003	Universitas Padjajaran
3.	S-3	Ilmu Administrasi Konsentrasi Ilmu Administrasi Publik	2015	Universitas Padjajaran
4	Asesor	Tersertifikat asesor kompetensi	2017	LSP P1 unpas/BNSP
5	Asesor	Kompetensi teknis MSDM	2019	LSP P1 Unpas/BNSP

3. Employment History

Riwayat Pekerjaan (dimulai dari pekerjaan saat ini)

No.	Position Jabatan di Institusi	Year Tahun	Keterangan
1.	Staf jurusan Administrasi negara	1999-2002	

2.	Sekretaris Lab administrasi negara	2002-2006	
3.	Sekretaris jurusan administrasi negara	2007-2012	

4. Research Activities (within 10 years ago)

Pengalaman Penelitian 10 (sepuluh) Tahun Terakhir

Year Tahun	Research Title Judul/Topik Penelitian	Source of Fund Sumber Dana
2014	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Trans Metro Bandung	Hibah Doktor
2014	Pembuatan Restra St Dirjen Tata Ruang 2015 - 2019 Kementerian Pekerjaan Umum	Kementerian Pekerjaan Umum
2015	Monitoring dan Evaluasi PPNS Tata Ruang di Wilayah 4	Kementerian Agraria dan Tata Ruang
2016	Analisis Kebutuhan dan Kemampuan Penyediaan Pembinaan Jasa Kontruksi di Wilayah 1	Kemertrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jendral Bina Kontruksi, Direktorat Kerja sama dan Pemberdayaan

2016	One Map One Policy	Kementrian Agraria Tataruang /BPN
2016	Penyusunan Juklak Juknis PTSP di Kabupaten Bandung	Kabupaten Bandung
2016	Pengaruh Evaluasi Kebijakan terhadap Partisipasi Masyarakat di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Bandung (P2KP)	P3M FISIP UNPAS
2017	Desain Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung	Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
2018	Pengaruh Sistem Informasi Adaministrsi Presensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koprasi, Usaha Kecil Mikro dan Menengah Kota Bandung	P3M FISIP UNPAS
2018	Analisis Komparatif Kinerja Pegawai Dinas Koperasi,Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung dengan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung	Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
2019	Analisis Sistem Informasi Administrasi Presensi di Kota Bandung	Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
2020	pengembangan model pendidikan politik dan partisipasi perempuan (politik perempuan sunda suatu kajian)	P3m fisip unpas
2020	Inovasi e-gov di koata bandung di masa pademik covid 19	Internal fisip p3m

2021	pengembangan model sistem informasi administasi presensi dalam membangun karakter asn berbasis kinerja di kota bandung.	Kemetrian pendidikan/BRIN
------	--	---------------------------

5. Scientific Periodical Publications within 10 (ten) years (including prosiding seminar)

Publikasi Berkala Ilmiah 10 (sepuluh) Tahun Terakhir (termasuk prosiding seminar)

Author Nama (-nama) penulis	Year Publis hed Tahun terbit	Article Title Judul artikel	Periodic Name Nama berkala	Volume and page Volume dan halaman	Status Status akreditasi	web/url
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi.	*	Indonesia – Rusia : Dua Raksasa yang Baru Bangun dari Tidur Panjang	Westphalia	Vol. 7 No.1	ISSN : 0853-2265	
Dr. Imas Sumiati,	2015	Efektifitas Kelembaga	Posriding		ISBN 978-602-73799-0-9	

Dra., MSi		an PPNS Tataruang				
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2015	Analisis Faktor - Faktor yang Mempengar u hi Kebijakan Trans Metro Bandung	Indonesia Journal of Dialectics (IJAD) Unpad Pers	Vol.5 No.3	ISSN 2089- 9211	
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2017	Condition of Indonesia's Strategic Environmen t	For Post Reading Internasional Academic Conference Green Political Dynamics	Vol.1 No.488-491	ISBN: 978- 602-0942- 14-8	
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2018	Komunikasi Politik di Era Digital	Post Reading Seminar Nasional Menuju Indonesia Digital	Vol.1 No.195	ISBN 978- 602-51419- 2-8	
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2018	The Impact Of Organizatio n Design On	Jurnal Sains Sosial dan Humaniora	Vol. 2/No.1	p-ISSN : 2579-9088 e-ISSN : 2549-9505	

		Work Perfomance Of Cooperative Department, Small And Medium Enterprises Business Of Trade In Bandung City				
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2018	Analisis Kebijakan One Map One Policy	Prosiding Seminar Nasional Administrasi Publik IAPA JABAR		ISBN. 978- 979-8793- 93-6	
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi	2018	Pengaruh Sistem Informasi Administrasi Presensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Jurnal Public Relations Inquiry			url ; hhttp//m c.manus criptcent ral.com/ PUBRI

		Dinas Koperasi				
Dr . Imas Sumiati	2019	THE INFLUENCE OF ARCHIVES MANAGEMENT WORK ETHIC AGAINST EMPLOYEES IN THE CIAMIS AREA GENERAL HOSPITAL	Internasional conference on innovation of small medium _sized enterprise (ICIS)	Vol 1 no 1	ISBN 978-602-9042-32-2	http://proceedings.conference.uas.ac.id/index.php/icis
Dr. imas sumiati	2019	Presence Administrati on information system on work discipline employees of cooperative services,	Yhe 1 st internasional conference on social sciences (ICoSS) 2019	Volume 1, desember 2019	P-ISSN 2715-2030 E-ISSN 2720-9342	http://icmimuda.org/ojs/index.php/icos/issue/view/1

		micro, small and medium enterprises in bandung city				
--	--	---	--	--	--	--

6. Newspaper/Magazine Publication within 10 (ten) years

Publikasi Majalah/koran Ilmiah 10 (sepuluh) Tahun Terakhir

Author Nama (-nama) penulis	Year Published Tahun terbit	Article Title Judul artikel	Periodic Name Nama berkala	Volume and page Volume dan halaman	Status Status akreditasi	web/url
Imas sumiati	2011	Demokrasi dan pemilu kepala daerah		Volume: 1 ISSN: 2528-276x		URL: http://https://scholar.google.co.id/scho...
Imas sumiati	2012	KEBIJAKAN PERPAJAKAN		Volume: 1 ISSN: 0852-5757		

Imas sumiati	2014	E-GOVERNMENT		Volume: 1 ISSN: 1693-2366		
Imas sumiati	2015	Efektifitas kelembagaan PPNS Tataruang		ISBN 978-602-73799-0-9		
Imas sumiati	2015	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan Trans Metro Bandung		ISSN 2089-9211 Vol.5 No.3 desember 2015		http://jurnal.unpad.ac.id/ijad
Imas sumiati, ruyani , hari bustomi	2016	Pengaruh Evaluasi Kebijakan Terhadap Partisipasi Masyarakat di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Bandung				http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/40223

		(Studi Kasus : Kebijakan P2KP, Program KRPL				
Imas sumiati	2017	Condition of Indonesia's Strategic Environment		ISBN: 978-602-0942-14-8 Vol.1 No.488-491 2017		
Imas sumiati, yayan mulyana, tine rattan P	2018	The Impact Of Organization Design On Work Perfomance Of Cooperative Department, Small And Medium Enterprises Business Of Trade In Bandung City		p-ISSN : 2579-9088 e-ISSN : 2549-9505 Vol. 2/No.1/Maret 2018		http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/JSSimasH
Imas sumiati	2018	Komunikasi Politik Di Era Digital		ISBN 978-602-51419-2-8		

				Vol.1 No.195 2018		
Imas sumiati, taqwaty	2018	Analisis Kebijakan One Map One Policy		ISBN. 978- 979-8793- 93-6		
Imas sumiati		Pengaruh Sistem Informasi Administrasi Presensi terhadap disiplin kerja pegawai dinas koperasi , usaha kecil mikro dan menengah kota bandung				http//mc. manuscri ptcentral. com/PU BRI
Imas sumiati	2018	Pilkada serentak dalam perspektif politik perempuan		Volume: 158 ISSN: 0852-8310		Al mizan
Imas sumiati	2019	Mewujudka n lulusan unpas yang nyatri,		ISSN:0852 -8310		Al. Mizan

		nyakola, nyuda dan nyantika				
Imas sumiati	2019	Informations system analysis of presences administrati on in bandung		submission	Junal inetrnasiona l q1	https ://www3. mruni.eu/ ojs/public - administr ation/aut hor/subm ission/51 85policy- and
Imas sumiati	2020	Siap dlm budaya kerja asn	Jurnal academia praja	P-ISSN 2614-8692 E-issn 2715-9124	Jurnal nasional	http://doi. org/10.3 6859/jap. v3i01jurn al
Imas sumiati	2020	Pilkada dalam prespektif perempuan	Media Indonesia (https://m.me diaindonesi .com/read/det ail/356878- pilkada- dalam- perspektif- perempuan)	JUMAT, 30 10 2020 16 HALAMAN/1 9 HALAMAN E-PAPER	NO. 14319/ TAHUN KE- 51	E-mail: cs@medi aindonesi a.com www.me diaindone sia.comH otline: 0811 123 7979 Customer

						Service: (021) 5821303 Pemasangan Iklan: (021) 5812113 & 580148
Imas sumiati	2020	Pilkada dimata perempuan	<p>Inews tv [06:25, 11/10/2020] Dr.Imas Sumiati.M.Si: https://youtu.be/Gr5ggY5kAkk</p> <p>[06:33, 11/10/2020] Dr.Imas Sumiati.M.Si: https://youtu.be/ij1vINi2V6k</p> <p>[06:33, 11/10/2020] Dr.Imas Sumiati.M.Si: https://youtu.be/ij1vINi2V6k</p>	9 nov 2020	Senin 9112020	Live inews tv narasumber

			be/m_ILMitUz mQ			
--	--	--	--	--	--	--

7. Scientific Seminar Presenter (Oral Presentation) within 10 (ten) Years

Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 10 (sepuluh) Tahun Terakhir

No.	Seminar Title Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Article Title Judul Artikel Ilmiah	Place and date Waktu dan Tempat
	Seminar Nasional Call for Paper, Refleksi Pencapaian Reformasi Birokrasi di Indonesia	Efektifitas Kelembagaan PPNS Tataruang	15 – UNIKOM
	Pesenter Seminar Nasional dan Pameran Karya Ilmiah Dakwah	Sains Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung	17 - UIN Sunan Gunung Djati Bandung
	materi semnas kopertis wilayah 4	evaluasi Kebijakan P2KP Program KRPL di Dinas Pertanian Kota Bandung	17 - Kopertis wil 4 (LLD)
	makalah Seminar Nasional Administrasi Publik di Era Disrupsi dan Tantangan Global	Analisis Kebijakan One Map One Policy	Agustus 2018 - IAPA Jabar Pascasarjana Unpas
	Pesenter Seminar Internasional in the 1 st inter-university Forum for Strengthening Academic Competency on “Emerging	a Paper Entitled : Comparative Analysis of Performance Employee Bandung City Office of	Bandung oktober 3, 2018

	Cretifity and Innovation on the digital Economy Era (ECIDEE)	Cooperatives. Micro, Small and Medium Enterprises and The Bandung City Office of Trade and Industry	
	minar Nasional Call for Paper, Refleksi Pencapaian Reformasi Birokrasi Di Indonesia	ektifitas PNS	15 – UNIKOM
	materi dalam konferensi dan Seminar nasional <i>Communication in today's Society</i> : Menuju Indonesia Digital dan Masa Depan Industri Kreatif.	materi Komunikasi Politik di Era Digital	Maret 2018 -Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip Unpas
	makalah dalam Seminar Nasional Administrasi Publik di Era Disrupsi dan Tantangan global	he map one policy	agustus 2018 - IAPA JABAR
	esenter seminar internasional in the 1 st inter-university forum for Strengthening Academic Competency on “emerging Cretifity and Innovation on the digital Economy Era (ECIDEE)	alisis komparatif kinerja pegawai	Oktober 2018 - IFSAC Unpas
	rasumber pembekalan komunikasi politik pada caleg perempuan se Kota Banjar	materi Keterwakilan Perempuan Menjadi Ranah Ststrategis Dalam Pengambilan Keputusan	Maret 2019 - Sekda Kota Banjar, Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak
	rasumber FGD Penelitian Tahun ke-3 Dikti Analisis Sistem Informasi Administrasi Presensi	alisis Sistem Informasi Administrasi Presensi	24 Juli 2019 - SIP UNPAS

	rasumber Bedah Buku Dua Buku Hasil Penelitian Tahun-1 dan Tahun ke-2 Hibah Dikti	mpat disain organisasi dan studi komparatif kinerja	24 Juli 2019 - FISIP UNPAS
	rasumber pengabdian masyarakat di kuningan	sialisasi UU Desa kiat membuat regulasi desa	6 Agustus 2019 - Kab Kuningan
	minar Internasional ICIS		28 april 2019 - E – Royale
	minar Hasil Penelitian Hibah Kompetitif Nasional	Analisis Sistem Informasi Presensi	25 – 26 nov 2019 - Hotel Santika Depok
	rasumber Talkshow	ndidikan politik kader perempuan pparati Golkar Kota Bandung	22 desember 2019 di aula DPD golkar Kota Bandung
	rasumber workshop bagi pimpinan dan anggota DPRD kab Cilacap propinsi jawa tengah	ptimalisasi peran DPRD dalam perencanaan /pelaksanaan dan evaluasi kinerja pebangunan daerah	27 januari 2020 hotel kedaton bandung jawa barat
	rasumber pelatihan collective Bargaining for productivity	mentrian tenaga kerja RI	16 juni 2021 nuansa hotel cikarang jawa barat

8. Book Published within 10 (ten) years

Pengalaman Penerbitan Buku 10 (sepuluh) Tahun Terakhir

Author Name Nama Penulis	Book Title Judul Buku	Year Tahun	Publisher Penerbit	ISBN
Dr. Imas Sumiati, Dra., MSi.	Statistik	2005	PT. Jaya Abdi	BN 978-602-53182-3-8
Dr. Imas Sumiati, Dra., Msi.	Sampling	2016	PT. Jaya Abdi	
Dr. Imas Sumiati, Dra., Msi.	Empat Proses Desain Organisasi	2017	V Kencana Utama	BN 978-602-53182-1-4
Dr. Imas Sumiati, Dra., Msi.	Sistem Informasi Manajemen	2016	V Kencana Utama	BN 978-602-53183-2-1
Dr. Imas Sumiati, Dra., Msi.	Analisis Komparatif Kinerja	2018	V Kencana Utama	BN 978-602-51292-0-2
Dr. Imas Sumiati, Dra, M.Si	E_Government	2019	emlit unpas press	BN 978-623-7111-29-0
Imas Sumiati. Dra . M.Si	Sistem Informasi management edisi revisi	2019	emlit unpas press	ISBN 78-623-7111-33-7
Dr. Imas Sumiati, Dra. M.Si	Sistem informasi Administrasi presensi suatu kajian akademik	2019	emlit unpas press	BN ;978-623-7111-34-4

Dr. imas Sumiati, Dra M.Si	9.Partisipasi dan Pendidikan politik perspektif perempuan	Januari 2021	Insan cendekia mandiri	BN 978-623-6977-72-9
Dr. Imas sumiati, Dra, M.Si	.Kebijakan public	September 2021	Insan cendekia mandiri	BN 986-233-483148

9. Community Services within 10 (ten) years

Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 10 (sepuluh) Tahun Terakhir

No.	Year Tahun	Title Judul Pengabdian kepada Masyarakat	Source of Fund Pendanaan	
			Sumber	mlh (Juta Rp)
1.	2014	sialisasi UU Desa	kultas	Rp. 4.000.000
2.	2014	nggagas Program Pertanian dengan Jadi Ketua KWT Integriti	BD Kota Bandung (Dinas Ketahanan Pangan)	
3.	2015	sialisasi UU Desa	kultas Ilmu Sosial Politik	
4.	2017	bupaten Subang Pengabdian Pengelolaan Sampah	STEK Kabupaten Subang 2017	
5.	2018	giatan Donor Darah dengan PMI dan Perpustakaan Emperan dengan Dinas Perpustakaan.	STEK Kabupaten Ciamis 2018	
6	2019	mberdayaan SDM dalam Pengelolaan Destinasi Heritage (Studi Kasus Museum Linggarjati)	stek Kabupaten Kuningan	

		Kabupaten Kuningan	2019	
7	2020-2021	mberdayaan guru sekolah dasar dimasa covid 19	ogram PKM	

10. Award History

Riwayat Penghargaan

No.	Award Title Nama Penghargaan	Appreciator Pemberi Penghargaan	Year Tahun	Ket
1.	Workshop Penyusunan Kurikulum KBK	FISIP UNPAS	2009	
2.	Narasumber Pelatihan Public Speaking	Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara	2009	Materi “ kiat sukses bicara di depan public
3.	Narasumber Pelatihan Public Speaking	Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara	2010	Materi “ kiat sukses bicara di depan public
4.	Narasumber Pelatihan Public Speaking	Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara	2011	Materi “ kiat sukses bicara di depan public
5.	Sertifikat Semnas Pengelolaan Kawasan Perbatasan, sebagai Aset Negara Kesatuan Republik Indonesia.	Fakultas Teknik UNPAS	2011	

6.	Sertifikat Panitia (Workshop GBPP dan SILABUS)	FISIP UNPAS	2011	
7.	Sertifikat Peserta (Seminar Nasional Menggagas Tradisi Masa Depan Kepemimpinan Indonesia-Korupsi Di Birokrasi dalam Perspektif Pendidikan)	UPI	2011	
8.	Sertifikat Peserta ESQ Basic Training	THE ESQ WAY 165	2011	
9.	Sertifikat Peserta (Diklat Pengelola Jurnal Ilmiah di Bidang Ilmu Administrasi) Kerjasama DP2M DIRJEN DIKTI-STIA LAN	STIA LAN	2011	
10.	Sertifikat Peserta (Diklat Penulisan Artikel Ilmiah di Bidang Ilmu Administrasi) Kerjasama DP2M DIRJEN DIKTI-STIA LAN	STIA LAN	2011	
11.	Narasumber Pelatihan Public Speaking	Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara	2012	Materi “ kiat sukses bicara di depan public
12.	Nara sumber Pelatihan Public Speaking	Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara	2013	Materi “ kiat sukses bicara

				di depan public
13.	Sertifikasi (Workshop Penyusunan Proposal Pengabdian Kepada Masyarakat)	P3M FISIP UNPAS	2013	
14.	Panitia Ristek Kab. Cianjur	PRODI ADMINISTRASI PUBLIK FISIP UNPAS	2013	
15.	Pemateri Pelatihan Bagi UKM & Pelaku Usaha lain Kerjasama P3M FISIP UNPAS-Pemkot Bandung	P3M FISIP UNPAS	2013	Materi kebijakan perijinan
16.	Pemateri/Bimtek Anggota DPRD Kabupaten Asahan	UNJ	2014	Materi protokoler pesidangan
17.	Pengawas Satuan Pendidikan Penyelenggaraan Ujian Negara Tingkat SMK/SMU/MA (SMAN 22 Bandung)	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan PROVINSI JAWA BARAT	2014	
18.	Pengawas SBMPTN	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan PROVINSI JAWA BARAT	2014	
19.	Narasumber Kelembagaan KSN Semarang	Kemetrician Pariwisata	2015	Materi Kelembagaan pariwisata daerah

20.	Pemateri/Bimtek Anggota DPRD Kabupaten Kutawaringin Barat	UNPAS	2015	Materi kelembagaan dan peyususna regulasi
21.	Pemateri/Bimtek Anggota DPRD Provinsi Bangka Belitung	UNPAS	2015	20 % pengalokasia n dana bencana
22.	Pemateri/Bimtek Anggota DPRD Kabupaten Ketapang	UNPAS	2015	Materi protokoler persidangan
23.	Narasumber Kelembagaan PPNS	Pemda Lombok	2015	Matrei kelembagaan PPNS dan kewenangan dalam tugas pokok fusngsi PPNS
24.	Diskusi Publik Mengenai Peran dan Optimalisasi UU Desa	Kementrian Desa Tertinggal	2015	
25.	Bimtek Anggota DPRD Kab Asahan	UNJ	2015	Materi protokoler persidangan
26.	Seminar Nasional Call for Paper, Refleksi Pencapaian Reformasi Birokrasi Di Indonesia	UNIKOM	2015	Efektifitas PPNS

27.	Diskusi Publik Peran Pemuda Dalam Menghadapi Proksi War	BPC Siliwangi Pusat	2016	
28.	Sertifikat sebagai NARASUMBER pelatihan Public Speaking pada Tim Penggerak PKK Kecamatan Ujungberung Bandung	Tim Penggerak PKK Kecamatan Ujungberung Bandung	2016	Materi : cara berbicara di depan public dan kader yang mahir bicara dalam mensosialisasikan program pemerintah
29.	Penulisan Proposal Penelitian dan Road Map	DP2M dikti bersama SSBI	2016	
30.	Certificate of Appreciation has successfully completed the international seminar on countering terrorism as participant “ POLICING TERRORISM A NEW WAY OF COMBATING EXTREMISM”	Muhammadiyah Student Association Central Board	2016	
31.	Piagam Penghargaan Sebagai Peserta Seminar Aneka Makanan Khusus	P3MK Pelangi Jawa Barat	2016	

32.	Sertifikat Penghargaan Sebagai Juri Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa	HIMAN Administrasi Publik Universitas Negeri Islam Sunan Gunungdjati	2016	
.	Setifikat Treaning of trainer (ToT) Nilai-Nilai Kebangsaan Bagi Dosen, Guru Dan Widiaswara Di Propinsi Jawa Barat , LEMHANAS RI	LEMHANAS RI	2017	
33.	SERTIFIKAT juara ke 2 kategori profesional lomba jurnalistik	Komunitas Perempuan Inspiratif Indonesia	2017	
34.	ESQ Leadership Training, ESQ Parenting Basic	ESQ dan UNPAS	2017	
35.	Workshop Certificate, Asesmen Berbasis Kompetensi	LSP UNINUS	2017	
36.	Pelatihan Asesor Kompetensi	LSP UNINUS kerja sama dengan BNSP	2017	
37.	Narasumber Pelatihan Dan Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan untuk Guru dan Santri di Pesantren Darussalam	Pesantren Darussalam Kabupaten Ciamis	2017	Materi : nilai nilai kebangsaan suatu pondasi bagi santri yang berintegritas
38.	Peserta Seminar Korupsi Sektor Hukum	Fakultas Hukum UNPAS	2017	

39.	Presenter Seminar Nasional dan Pameran Karya Ilmiah Dakwah	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	2017	Materi Desain Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung
40.	Asessor Kompetensi Tersertifikasi BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)	2017	
41.	Narasumber Pelatihan Legislatif	DPM FISIP UNPAS	2017	Cara membuat UU di ranah DPM
42.	Nara sumber Partisipasi Perempuan di Ranah Publik; Mengakomodir Permasalahan Perempuan dalam Perencanaan Pembangunan Secara Teoritis dan Apikatif	KOHATI HMI Cabang Bandung	2017	Materi : keterwakilan perempuan jadi hal yang penting di ranah politik
43.	Pemateri dalam konferensi dan Seminar nasional <i>Communication in today's Society</i> :	Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip Unpas	8 maret 2018	Materi Komunikasi politik di era digital

	menuju indonesia digital dan masa depan industri kreatif.			
44.	Peserta Peyusunan Usulan Penelitian Hibah Kemenristek Dikti Edisi XII	P3M Fisip Unpas	26-3-2018	
45.	Peserta Pelatihan Publikasi Ilmiah	UPT Jurnal Dan Publikasi Fisip Unpas	26-3-2018	
46.	Peserta Konferensi Bangsa Nusantara, Kedaulatan Budaya Untuk Keberadaban Bangsa	Fakultas Seni Rupa Dan Desain ITB	11-4-2018	
47.	Certificate training of triner to develop university acceleration through business incubation programme	Fisip Unpas Prodi Adm Bisnis	20-21 april 2018	
48.	ISO 9001 Lead Auditor Training Course IRCA Certified	PT. Indah Karya	23 – 27 April 2018	
49.	Seminar program penguatan kapasitas pemimpin indonesia THEORY U inovasi untuk indonesis lebih baik making indonesia 4.0 oleh : C Otto Scharmer senior	Kemenristek Dikti, Kementrian Koordinator Bidang Kemaritiman Republik Indonesia.	5 juli 2018	

	lecture MIT sloon school of management USE			
50.	PEMAKALAH dalam Seminar nasional Administrasi Publik di Era Disrupsi dan Tantangan global	IAPA JABAR	11 agustus 2018	
51.	Peserta Seminar Nasional STRATEGI PENCAPAIAN DAN PENGEMBANGAN KARIER GURU BESAR	Asosiasi Badan Penyelenggaraan PTSI wilayah JABAR bersama LLPT	25 september 2018	
52	Presenter seminar internasional in the 1 st inter-university forum for Strengthening Academic Competency on "emerging Credibility and Innovation on the digital Economy Era (ECIDEE),	IFSAC Unpas	3 oktober 2018	
53.	Moderator sosialisasi bahaya narkoba di Kecamatan Bojongloa Kidul	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung	2018	
54	Moderator rapat koordinasi membangun sinergi aparatur daerah dalam hal pengawasan	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung	29-10-2018	

	orang asing guna terciptanya Administrasi yang tertib			
55,	Moderator rapat Koordinasi dan konsolidasi aparatur pemerintah dan lintas sektor dalam menjaga kondusifitas Kota Bandung menjelang pemilu 2019	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung	27-11-2018	
56	Peserta in house training	Fisip unpas		
57	Seminar kiat-kiat penulisan buku bahan ajar	Lemlit unpas	13 feb 2019	
58	Pelatihan berbasis kompetensi fungsi dasar dan inti skema sistem manufaktur	LSP P1 UNPAS	21-22 FEB 2019	
59	Narasumber pembekalan komunikasi politik pada caleg perempuan se Kota Banjar	Sekda Kota Banjar Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak	5 maret 2019	Materi keterwakilan perempuan menjadi ranah strategis dalam pengambilan keputusan

60	Orientasi dan pembekalan tutor tutorial online progran diploma dan sarjana UT tahun 2019(wilayah UPBJJ-UT Bandung)	Pascasarjana Unpas	8 maret 2019	
61	Sertifikat bimbingan teknis sertifikasi produk dan sertifikasi profesi	Dinas Perindustrian Perdagangan Provinsi Jabar Kerjasama Dengan LSP P1 Unpas	21 maret 2019	
62	Sertifikat partisipan workshop penulisan dan pengusulan proposal pengabdian kepada masyarakat	LPM UNPAS	26 maret 2019	
63	Sertifikat Orientasi dan Pembekalan Tutor Tutor Program Diploma dan Sarjana UT Wilayah UPBJJ-UT Bandung	Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung	8-9 maret 2019	
64	Seminar Internasional ICIS	Prodi Adm Bisnis FISIP UNPAS E – Royale	28 april 2019	
65	Workshop Peningkatan Kualitas Proposal Penelitian Program Ristek Terapan Tahun 2019	Direktorat Riset Dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jendral Penguatan Riset Dan Pengembangan KEMETRIAN RISET,	7-8 Mei 2019	

		TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI Kerjasama Dengan LEMLIT UNPAS		
66	Seminar Sinergisitas Asosiasi BP PTSI Wilayah Jawa Barat dan Kadin Jawa Barat dalam Menyongsong Visi Jawa Barat	Telkom University	4 Juli 2019	
67	Narasumber FGD Penelitian Tahun ke-3 Dikti Analisis Sistem Informasi Administrasi Presensi	FISIP UNPAS dan Mitra Penelitian	24 Juli 2019	Pentingnya SIAP bagi ASN kpta bandung
68	Narasumber Bedah Buku Dua Buku Hasil Penelitian Tahun-1 dan Tahun ke-2 Hibah Dikti	FISIP UNPAS dan Mitra Penelitian	24 Juli 2019	Empat disain organisasi dan studi komparatif kinerja
69	Narasumber pengabdian masyarakat di kuningan	Kab kuningan	6 Agustus 2019	Sosialisasi uu desa kiat membuat reguasi desa
70	Peserta Research Adance quasi -kuantitative post kualitatif, mixed method	Jakarta	24-25 agustus 2019	

71	Peserta workshop publikasi, jurnal, terakreditasi dan kekayaan intelektual	Unpas Setiabudi	4 – 09-2019	
72	Peserta aktif lokakarya dan pendampingan “penulisan buku teks/ajar dan artikel Jurnal Nasional /internasional Bereputasi	INSTITUT STIAMI Jakarta	LPPM institute stiami 21 september 2019	
73	The best presenter	Seminar hasil penelitian ritek dikti di depok	25-26 nov 2019	https://www.goodindonesia.com/2019/11/26/unpas-raih-penghargaan-penelitian-kompetitif-kemenristekdi.kti.html
74	Peserta seminar internasional	ATTENDING THE INTERNATIONAL SEMINAR” Global Challenges and	17 desember 2019	LANGLANG BUANA UNIVERSITI

		Opportunities on The Implementation of SDDs”		
75	Narasumber pelatihan sdm unggul	Pengembangan sdm kinerja dan remunerasi	2021	Cikarang para HRD sejbodetabek. LSP produktivitas
76	Narasumber Nasional	Webinar nasional membangun sdm unggul berbasis kompetensi produktivitas	12-8-2021	Approdi, lsp produktifitas, disnakertrans dan enegri dki Jakarta
77	Narasumber FGD penelitian	FGD penelitian pengembangan system administrasi presensi dalam mengembangkan karakter ASN berbasis kinerja di Kota Bandung	26-10-2021	https://galamedia.pikiran-rakyat.com/news/pr-352885789/dibutuhkan-pentahelix-dalam-mengembangk

				an-dan- mencetak-asn- unggul-di- kota-bandung
--	--	--	--	--

11. PEROLEHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL (KI)

NO	Judul KI	Tahun Perolehan	Jenis KI	Nomor KI	Status KI	URL
1	STATISTIK	2017	HAK CIPTA	089029	granted	https://e-hakcipta.d
2	EMPAT PROSES DISAIN DALAM KINERJA ORGANISASI	2019	HAK CIPTA	000139279	granted	https://e-hakcipta.d
3	ANALISIS KOMPERATIF KINERJA PEGAWAI	2019	HAK CIPTA	000139177	granted	https://e-hakcipta.d
4	SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI PRESENSI SUATU	2020	HAK CIPTA	000197060	granted	https://e-hakcipta.d

	KAJIAN AKADEMIS					
5	E- GOVERNMENT	2020	HAK CIPTA	000197047	granted	https://e-hakcipta.d
6	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	2020	HAK CIPTA	000197048	granted	https://e-hakcipta.d

12. Seminar

No.	Seminar Topic Topik Seminar	Organizer Penyelenggara	Date Waktu
1.	Semnas Pengelolaan Kawasan Perbatasan, sebagai Aset Negara Kesatuan Republik Indonesia.	Fakultas Teknik UNPAS	2011
2.	Seminar Nasional Menggagas Tradisi Masa Depan Kepemimpinan Indonesia-Korupsi Di Birokrasi dalam Perspektif Pendidikan)	UPI	2011
3.	Seminar Nasional Call for Paper, Refleksi Pencapaian Reformasi Birokrasi Di Indonesia	UNIKOM	2015
4.	The International Seminar on	Muhammadiyah Student	2016

	Countering Terrorism as participant “ POLICING TERRORISM A NEW WAY OF COMBATING EXTREMISM”	Association Central Board	
5.	Seminar Aneka Makanan Khusus	P3MK Pelangi Jawa Barat	2016
6.	Seminar Korupsi Sektor Hukum	Fakultas Hukum UNPAS	2017
7.	Seminar Nasional dan Pameran Karya Ilmiah Dakwah	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	2017
8.	Konferensi dan Seminar nasional <i>Communication in today's Society</i> : menuju indonesia digital dan masa depan industri kreatif.	Jurusan Ilmu Komunikasi Fisip Unpas	8 maret 2018
9.	Seminar program penguatan kapasitas pemimpin indonesia THEORY U inovasi untuk indonesia lebih baik making indonesia 4.0 oleh : C Otto Scharmer senior lecture MIT sloonschool of management USE	Kemenristek Dikti, Kementrian Koordinator Bidang Kemaritiman Republik Indonesia	5 juli 2018
10.	Seminar nasional Administrasi Publik di Era Disrupsi dan Tantangan global	IAPA JABAR	11 agustus 2018
11.	Peserta Seminar Nasional STRATEGI PENCAPAIAN DAN PENGEMBANGAN KARIER GURU BESAR	Asosiasi Badan Penyelenggaraan PTSI wilayah JABAR bersama LLPT	25 september 2018

12.	Presenter seminar internasional in the 1 st inter-university forum for Strengthening Academic Competency on “emerging Cretivity and Innovation on the digital Economy Era (ECIDEE)	IFSAC Unpas	3 oktober 2018
13.	Seminar kiat-kiat penulisan buku bahan ajar	Lemlit Unpas	
14	Seminar Internasional ICIS	Prodi Adm Bisnis FISIP UNPAS E - Royale	28 april 2019
15	Seminar Sinergisitas Asosiasi BP PTSI Wilayah Jawa Barat dan Kadin Jawa Barat dalam Menyongsong Visi Jawa Barat	Telkom University	4 Juli 2019
16	Semninar nasional membangun sdm unggul berbasis kompetensi produktifitas	APPRODI, LSP produktifitas Dis Nakertans energi DKI jakarta	12-8-2021

13.ORGANISASI PROFESI/ILMIAH

Tahun	JenisNamaOrganisasi	Jabatan / JenjangKeanggotaan
2010 - 2013	IAPA (indonesia associations for publik administration) tingkat nasional	Bendahara I tkt nasional
2018-2022	IKAL TOT LEMHANNAS Jawa Barat	Pengarah

2010-2022	Ikatan Kelurga Alumni Lemhannas (IKLAL) Jawa Barat	Wakil ketua Bidang pemantapan nilai nilai kebangsaan
2010 s.d sekarang	IAPA tingkat pusat	Anggota
2015-2019	KPPI Kota Bandung	Dewan pakar
2021-2025	Kepala Devisi APPRODI	Kepala Devisi Riset HC

These information are true and correct. If there are incorrect information, my membership will be revoked, and I am willing to be sued according to applicable law and regulations.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa data diatas adalah benar dan apabila ternyata tidak benar, kepesertaan saya bisa dicabut dan saya bersedia dituntut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bandung, OKTOBER 2021



(Dr. Imas Sumiati, Dra., M.Si.)

CV Anggota Dosen

1. Nama : Regan Vaughan
2. NIDN : 0424028702
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Status : Belum Menikah
5. Tempat/Tgl.Lahir : Bandung, 24 Februari 1987
6. Agama : Islam
7. Kearganegaraan : Indonesia
8. Alamat : Jl. Mendut Barat P.19 Komp.
Pharmindo RT/RW 04/18 Kel.
Melong Kec. Cimahi SelatanKota
Cimahi
9. Handphone : 081221604555
- 10.Email : reganvaughan88@gmail.com

PENDIDIKAN

1. Tahun 1992-1998 : Lulus Sekolah Dasar Negeri Melong 1
Cimahi Selatan.
2. Tahun 1998-2001 : Lulus Sekolah Menengah Pertama
YWKA Bandung.
3. Tahun 2001-2004 : Lulus Sekolah Menengah Umum
Pasundan 1 Bandung.
4. Tahun 2004-2008 : Lulus Sarjana (S1) Jurusan Ilmu
Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas
Pasundan Bandung.
5. Tahun 2010-2012 : Lulus Magister (S2) Ilmu Administrasi
Konsentrasi Kebijakan Publik
Universitas Pasundan Bandung.

PENGAJARAN

Matakuliah Yang Diampu	<ul style="list-style-type: none">• Pengantar Ilmu Administrasi• Administrasi Informasi dan Dokumentasi• Teknologi Informasi dan Komunikasi• Teori Organisasi
------------------------	--

PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

1. Tahun 2008 : Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Pegadaian Kantor Daerah IV Bandung
2. Tahun 2012 : Analisis Dampak Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Karir Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Tahun 2013 : The Communication Contribution In Imaging Towards Country In The World's View
4. Tahun 2018 : Pendidikan Politik dan Kebangsaan Berbasis Kebhinekaan
5. Tahun 2018 : Evaluasi Dampak TOT Nilai – Nilai Kebangsaan
6. Tahun 2018 : Membangun World Class Government di Indonesia

Demikian Curriculum Vitae ini saya buat dengan sesungguhnya, selanjutnya apabila di kemudian hari terdapat keterangan yang tidak benar, saya bersedia mempertanggungjawabkan serta bersedia menerima segala tindakan yang diambil oleh lembaga/perusahaan atas perbuatan saya.

Hormat Saya,

Regan Vaughan, S.Ikom, M.Ap

