

# Evaluasi Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Aplikasi SMART ASN Menggunakan HOFSTEDE (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau)

Idria Maita<sup>1</sup>, Suci Rahmawati<sup>2</sup>, Rony Novriandi<sup>3</sup>, Syaifullah<sup>4</sup>

Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, SMK Keuangan Pekanbaru

Jl. HR. Soebrantas No. 155 Simpang Baru, Tampan, Pekanbaru, Riau – Indonesia 28293,

Jl. Tuanku Tambusai No. 498, Labuh Baru, Payung Sekaki Pekanbaru, Riau – Indonesia 28292

e-mail: <sup>1</sup>idriamaita@gmail.com, <sup>2</sup>sucir07@gmail.com, <sup>3</sup>ry\_register@yahoo.com,

<sup>4</sup>syaifullah@uin-suska.ac.id

## Abstrak

Setiap organisasi tidak terkecuali organisasi tersebut dalam suatu instansi telah memanfaatkan teknologi informasi dalam proses bisnisnya yang berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengimplementasi sebuah sistem informasi. Pertentangan yang timbul dalam penerapan SMART ASN memerlukan penyesuaian menuju keseimbangan budaya baru. Adanya keterbatasan keahlian serta kurangnya bimbingan dan kebijakan dari pimpinan dan lemahnya pengaturan dalam menggunakan SMART ASN menyebabkan rendahnya kesadaran pegawai dalam menggunakan SMART ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi pada BKD Provinsi Riau. Hasil evaluasi karakteristik individu dalam organisasi menggunakan metode Hofstede. Berdasarkan pengukuran menggunakan Hofstede, diketahui bahwa BKD Provinsi Riau termasuk kedalam dimensi *Indulgence vs Restraint Index* yang relatif tinggi yaitu sebesar 61%, ini menunjukkan terhadap sikap sosial pegawai BKD Provinsi Riau yang . Hasil akhir dari penelitian ini adalah berupa rekomendasi langkah strategis menggunakan *Eight Imperative* yang bertujuan bagaimana membuat rencana tentang pengembangan SMART ASN dan memelihara sarana IT yang sudah ada.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, *Eight Imperatives*, Hofstede

## Abstract

Every organization is no exception that the organization in an agency has utilized information technology in its business processes that trying to improve the efficiency and effectiveness of organizational performance by implementing an information system. The contradictions arising in the application of SMART ASN need adjustments towards a new cultural balance. The lack of expertise, guidance and regulation in using SMART ASN cause low awareness of employees in using SMART ASN. This study aims to determine the characteristics of organizational culture at BKD Riau Province. Evaluate the characteristics of individuals in the organization using the Hofstede method. Based on measurements using Hofsted, it is known that the BKD of Riau Province has a relatively high index from *Indulgence vs. Restraint* which is 61%, it is showed from social attitudes of BKD employees in Riau Province. The final result from this study is recommendations for strategic steps using the *Eight Imperative* which aims to make plans for the development of SMART ASN and maintain existing IT facilities.

**Keywords:** *Eight Imperatives*, Hofstede, Organizational Culture

## 1. Pendahuluan

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan merupakan pusat sarana yang meliputi tentang unsur penunjang tugas tertentu pada pemerintah Provinsi Riau dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 03 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, yang tertuang dalam pasal 56 [5].

Dalam menjalankan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau telah menerapkan sistem informasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien. Penerapan teknologi informasi dalam sistem pemerintahan merupakan upaya yang perlu didukung oleh perubahan pola pikir pegawai. Perubahan pola pikir serta pola laku kerja tersebut tentu bukan pekerjaan yang mudah ditengah sistem kerja yang menggunakan cara manual. Kesesuaian antara budaya teknologi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu

untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Kurangnya bimbingan atau pelatihan juga menyebabkan rendahnya kesadaran pegawai menggunakan SMART ASN dalam proses *input* rekap data kepegawaian sehingga dampak yang terjadi adalah yaitu pegawai mengalami kesulitan dalam melakukan pengembangan sistem sehingga memakan waktu yang lebih lama dalam terhadap pekerjaan pegawai terhadap penggunaan sistem dan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen yang baik dan strategi dalam membangun budaya kerja [8].

Budi Laksono Putro et al [3] melakukan penelitian tentang kultur organisasi menggunakan Hofstede dan ocai dimana tujuan dari penelitian ini untuk menerapkan strategi teknologi informasi didalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan dan hasil penlitian yang didapat bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap strategi penerapan teknologi informasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, jika dilihat dari budaya organisasi yang terbentuk, maka budaya yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau masih cenderung dikategorikan lemah dan akan sulit dalam pelaksanaan visi, misi dan tujuan secara efektif dan efisien yang mana diharapkan dapat bertanggung jawab, disiplin serta taat terhadap sistem atau aturan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui karakteristik individu dalam organisasi menggunakan metode *Hofstede* dan menghasilkan rekomendasi langkah strategis terhadap penerapan SMART ASN pada Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Riau.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1. Budaya Organisasi

Menurut Riani, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi [6].

Adapun Sutrisno menyatakan budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi [7].

### 2.2. SMART ASN

Secara umum merupakan istilah yang merujuk pada pengimplementasian IT pada layanan publik di bidang pemerintahan secara efektif. Sistem Manajemen Aparatur Responsif Dan Terpadu (SMART) Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu sistem sebagai media dalam pelayanan, pengawasan dan pengendalian administrasi kepegawaian. SMART ASN memuat Database Kepegawaian yang *up-to-date* sebagai media data *sharing* bagi instansi dan *stakeholders* yang merupakan implementasi Riau Go IT dan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dengan memanfaatkan fasilitas jaringan lokal jaringan internet (*online*).

SMART ASN diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-instansi Pemerintah, berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya serta memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN [8].

### 2.3 Hofstede

Pada VSM 13 Hofstede memperkenalkan 6 dimensi budaya yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan budaya nasional suatu masyarakat. Dimensi - dimensi tersebut adalah:

#### 1. Power Distance (PDI)

*Power Distance* mengukur sejauh mana anggota sebuah organisasi/institusi yang tidak memiliki kekuasaan menerima bahwa terdapat ketidakadilan distribusi kekuasaan pada organisasi/institusi tersebut. Dimensi ini merefleksikan nilai dari anggota masyarakat yang kurang memiliki kekuasaan serta nilai dari anggota masyarakat yang kurang memiliki kekuasaan serta nilai dari anggota masyarakat yang memiliki kekuasaan [9].

#### 2. Individualism vs Collectivism (IDV)

Dimensi *Individualism*, merupakan kecenderungan dari masyarakat untuk memperhatikan diri sendiri dan orang-orang dekat (pasangan, anak, orang tua). Ujung kontinum

dari dimensi ini *Collectivism*, merupakan tendensi dari masyarakat untuk bergabung dalam kelompok dan kemudian saling menjaga satu sama lain dengan konsekuensi pertukaran loyalitas antar anggotanya [9].

### 3. **Masculinity vs Femininity (MAS)**

Dimensi *masculinity* merefleksikan situasi dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat adalah “*success, money and possessions*”. Ujung kontinum lain dari dimensi ini adalah *Femininity*, yang merefleksikan masyarakat yang memiliki nilai-nilai dominan peduli terhadap sesama, harmoni dan ketenangan dalam hidup [9].

### 4. **Uncertainty avoidance (UAI)**

Dimensi *Uncertainty Avoidance* mengukur sejauh mana masyarakat merasa terancam terhadap situasi yang tidak pasti, tidak diketahui, ambigu dan tidak terstruktur. Masyarakat memiliki penghindaran ketidakpastian tinggi cenderung merasa terancam apabila menghadapi situasi yang tidak pasti, dan akan membentuk situasi yang tidak pasti, dan akan membentuk institusi untuk menghindari ketidakpastian ini [9].

### 5. **Long term orientation vs short term orientation (LTO)**

Masyarakat dengan orientasi jangka panjang menumbuhkan nilai-nilai yang terkait dengan *reward* dimasa depan, seperti kegigihan dan penghematan. Masyarakat dengan orientasi jangka pendek lebih menumbuhkan nilai-nilai terkait dengan masa lalu dan masa kini seperti penghormatan terhadap tradisi, menyelamatkan kewajiban sosial [9].

### 6. **Indulgence vs restraint (IVR)**

Dimensi *Indulgence* merefleksikan masyarakat yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama teman, pembelian barang, konsumsi dan hal-hal yang berbau seksual. Ujung kontinum dari dimensi ini adalah *restraint*, yang merefleksikan masyarakat yang menahan kesenangan-kesenangan yang disebutkan sebelumnya. Masyarakat yang masuk dalam kategori ini cenderung kurang dapat menikmati hidup [9].

Tabel 2.1 Rumus Perhitungan Index VSM 2013

Dimensi	Rumus
<i>Power Distance Index (PDI)</i>	$PDI = 35(m07 - m02) + 25(m20 - m23) + C(pd)$
<i>Individualism vs Collectivism (IDV)</i>	$IDV = 35(m04 - m01) + 35(m09 - m06) + C(ic)$
<i>Masculinity vs Femininity (MAS)</i>	$MAS = 35(m05 - m03) + 35(m08 - m10) + C(mf)$
<i>Uncertainty Avoidance (UAI)</i>	$UAI = 40(m18 - m15) + 25(m21 - m24) + C(ua)$
<i>Long Term Orientation Index (LTO)</i>	$LTO = 40(m13 - m14) + 25(m19 - m22) + C(ls)$
<i>Indulgence vs Restraint (IVR)</i>	$IVR = 35(m12 - m11) + 40(m17 - m16) + C(ir)$

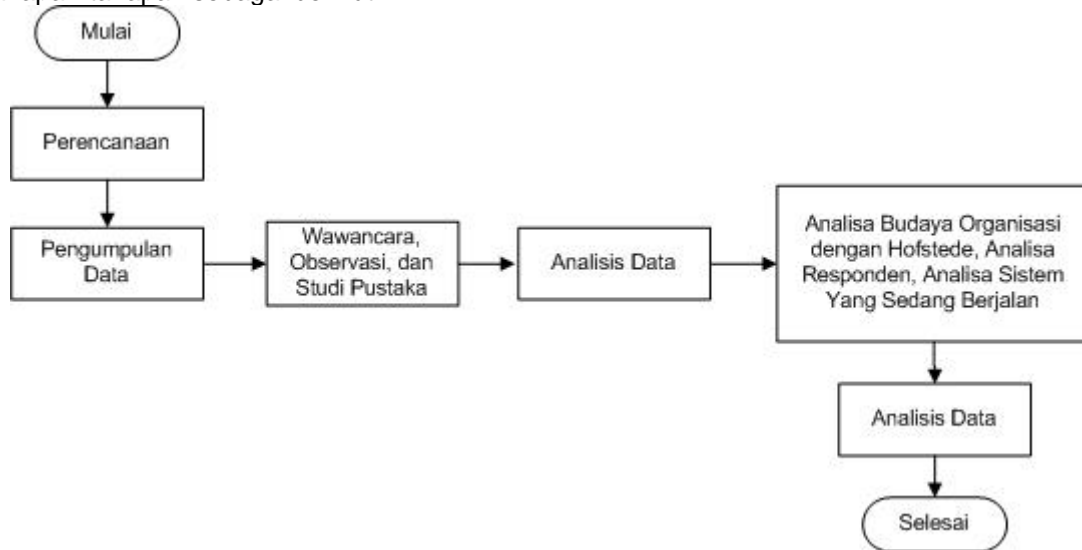
## 2.4 **Eight Imperatives**

Delapan komando ini merupakan suatu tuntunan yang dirancang untuk membantu para pemimpin mengembangkan agenda aksinya. Delapan komando tersebut adalah:

1. Fokus pada bagaimana IT dapat membentuk ulang pekerjaan dan strategi-strategi sektor publik.
2. Gunakan IT untuk inovasi strategis, bukan hanya otomasi taktis.
3. Gunakan praktek terbaik untuk mengimplementasikan inisiatif-inisiatif IT.
4. Tingkatkan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan.
5. Lindungi privasi dan sekuriti.
6. Bentuk hubungan kerjasama yang berkaitan dengan IT untuk menstimulasi pengembangan ekonomi.
7. Gunakan IT untuk mempromosikan kesempatan yang sama dan komunitas yang sehat.
8. Persiapkan diri untuk demokrasi digital.[1]

### 3. Metodologi Penelitian

Langkah-langkah dalam mengevaluasi budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:



Gambar. 1 Metodologi Penelitian

Gambar 1 menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan. Tahap awal adalah perencanaan, yang dilakukan adalah menentukan tempat penelitian, menentukan objek penelitian dan menentukan judul penelitian. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data, yaitu dimana melakukan tahap pengumpulan informasi untuk mendapatkan data-data yang valid dengan melakukan wawancara, observasi dan studi kelayakan. Lalu tahap selanjutnya adalah analisa data, dimana dalam tahap ini melakukan analisis budaya organisasi menggunakan metode analisa rumus untuk menentukan karakteristik individu pada dimensi metode analisa, melalui tahap analisa responden menggunakan penyebaran kuisioner, serta menganalisa sistem yang sedang berjalan berkaitan dengan topic penelitian. Tahap terakhir adalah hasil penelitian dimana setelah ditentukannya kearah dimensi menakah budaya organisasi pada BKD Provinsi.

### 4. Hasil dan Analisa

Data untuk penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisioner sebanyak 55 responden pada beberapa bagian bidang BKD Provinsi Riau antara lain bidang kepegawaian umum, perencanaan program, jabatan fungsional dan sistem manajemen informasi kepegawaian.

#### 4.1. Analisis SMART ASN

Sistem yang digunakan di BKD provinsi Riau saat ini adalah SMART ASN. Sistem ini adalah perkembangan dari sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yang ada sejak tahun 2008. Pada tahun 2015 terjadi perubahan nama SIMPEG di BKD provinsi Riau menjadi Informasi Kepegawaian (INKA) hingga pada tahun 2016. Perubahan ini disebabkan seiring perkembangan dan peningkatan kebutuhan user terhadap sistem tersebut. Sistem ini terus mengalami perubahan secara bertahap guna melakukan suatu perbaikan dan penyempurnaan dalam hal memenuhi kebutuhan user terhadap sistem ini.

#### 4.2. Analisis Proses Bisnis SMART ASN

Adapun proses bisnis penggunaan SMART DATA pada aplikasi SMART ASN adalah sebagai berikut:

1. Setiap pegawai harus mempunyai akun SMART untuk pendataan kepegawaian.
2. Pegawai menginput data di SMART.
3. Pegawai menyerahkan berkas penunjang untuk proses verifikasi data kepegawaian.
4. Tim BKD memverifikasi data kepegawaian sesuai dengan berkas yang diberikan.

5. Data yang telah diverifikasi kemudian diberi *barcode* dan *qrcode*.
6. Kemudian dilakukan proses scanning data yang sudah diberi *barcode* dan *qrcode*.

#### 4.4. Analisis Metode

Dalam melakukan evaluasi penulis menggunakan 2 metode untuk pembuatan rekomendasi yang sesuai untuk penerapan teknologi Informasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau. Adapun metode tersebut adalah menggunakan model Hofstede (VSM 2013) yang berfungsi untuk mengukur karakteristik individu masing-masing pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dan untuk membuat rekomendasi langkah strategis penerapan teknologi informasi penulis menggunakan metode *Eigh Imperatives*. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang mempunyai akun *SMART ASN* dengan jumlah 70 pegawai. Dari 70 kuesioner yang disebar hanya 55 kuesioner yang kembali.

#### 4.5 Hasil Pengukuran Budaya Organisasi Hofstede

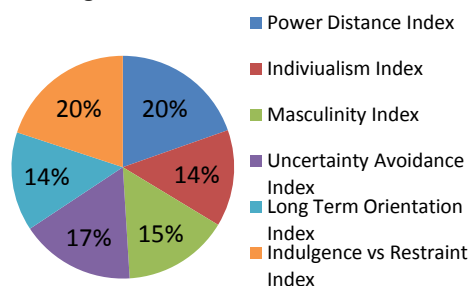
Hasil pengukuran Budaya Hofstede pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Index VSM 2013

Dimensi	Rumus Perhitungan Indeks Skala VSM 2013	Perhitungan Indeks Skala VSM 2013	Hasil
PDI	$PDI = 35(m07 - m02) + 25(m20 - m23) + C(pd)$	$PDI = 35(2,7-2,3) + 25(2,9-2,3) + 50$	79 <i>Large</i>
IDV	$IDV = 35(m04 - m01) + 35(m09 - m06) + C(ic)$	$IDV = 35(2,2-2,0) + 35(2,1-1,8) + 50$	67,5 <i>Individualism</i>
MAS	$MAS = 35(m05 - m03) + 35(m08 - m10) + C(mf)$	$MAS = 35(1,7-1,8) + 35(2,0-2,1) + 50$	43 <i>Feminism</i>
LTO	$LTO = 40(m13 - m14) + 25(m19 - m22) + C(ls)$	$LTO = 40(2,9-2,3) + 25(4,2-1,9) + 50$	131,5 <i>Long Term Orientation</i>
IVR	$IVR = 40(m12 - m11) + 25(m17 - m16) + C(ir)$	$IVR = 40(2,6-2,5) + 25(3,5-2,2) + 50$	86,5 <i>Indulgence</i>

Dari tabel 4.2 maka akan diketahui arah dimensi Budaya Organisasi Hofstede pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau. Kesimpulan dari Tabel 4.2 dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie seperti terlihat pada gambar 4.2

Hasil Pengukuran Budaya Hofstede Seluruh Pegawai  
 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau



Gambar 4.2 Dimensi Budaya Hofstede Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan diagram pie tersebut, dimensi budaya *Indulgence vs Restraint Index* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki point tertinggi sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menganut budaya *Indulgence*, Dimensi ini berfokus sikap sosial, sehingga dapat merefleksikan pegawai yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama rekan pegawai lainnya.

Dimensi *Power Distance Index* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki point yaitu 59,5%. Ini menunjukkan bahwa kepribadian dan emosional pegawai masih tergolong dalam kategori yang relatif besar. Sehingga menekankan cara pandang yang

pegawai untuk saling memacu dan menunjukkan profesionalitas pegawai dalam bekerja dimata pemimpin.

Dimensi *Uncertainty Avoidance* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki poin sebesar 51% dimensi ini mempunyai upaya untuk mengukur tingkat emosi pegawai dalam menghadapi situasi yang tidak pasti terhadap suatu kondisi dan memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap *job description* karena dalam menjalankan tugas harus bisa mengontrol emosi terhadap situasi yang tidak pasti.

Dimensi Budaya *Masculinity* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki point sebesar 46,5%, artinya nilai budaya organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau lebih Condong ke Budaya *Feminism* yang merefleksikan pegawai memiliki nilai-nilai dominan peduli terhadap sesama, harmoni dan ketenangan dalam hidup

Dimensi *Long Term Orientation* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki point sebesar 44% dimana pegawai mempunyai upaya untuk membuat suatu penilaian yang tepat dan strategis untuk masa orientasi kedepannya. Ini menunjukkan bahwa kepribadian Pegawai BKD Provinsi Riau memiliki kepribadian yang lebih menekankan cara pandang yang jauh kedepan. Bukan hanya tentang kelanggengan dalam pekerjaan tetapi juga memikirkan akan kelangsungan dari organisasi.

Dimensi Budaya *Individualism* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau memiliki point rendah yaitu 43%. Ini menunjukkan bahwa nilai budaya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau cenderung pada *Individualism* yang menggambarkan pola tatanan organisasi yang tidak adanya ikatan pegawai antara setiap individu dan kelompok dan cenderung untuk lebih mengutamakan dirinya sendiri atau keluarga/kerabat dekatnya semata. Untuk kedepannya Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau diharapkan tidak hanya fokus pada pekerjaannya saja tapi perlu memperhatikan persoalan-persoalan diluar pekerjaannya agar tercipta hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja.

#### **4.5 Eight Imperative**

##### **1. Imperative 1**

Pada imperative 1 ini memfokuskan pada bagaimana IT dapat membentuk ulang pekerjaan dan strategi-strategi sektor Publik. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 1 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dimana pimpinan harus lebih tegas dalam pemberian kebijakan penggunaan aplikasi *SMART ASN* dengan mengharuskan seluruh pegawai yang memiliki account *SMART ASN* dan meninggalkan sistem manual agar tercapainya suatu sistem kinerja yang cepat dan tepat dalam perencanaan strategi yang lebih baik kedepannya demi kelangsungannya suatu organisasi.

##### **2. Imperative 2**

Pada imperative yang ke 2 ini pengguna IT harus memiliki inovasi strategis, bukan hanya otomasi taktis. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 2 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dalam hal ini organisasi dapat menggunakan aplikasi untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yaitu dengan mengusahakan proses rekap data pegawai bekerja secara *remote* atau melalui perangkat *mobile* agar dapat meningkatkan kualitas dan kemudahan dalam akses informasi kapanpun dan dimanapun agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

##### **3. Imperative 3**

Pada Imperative ke 3 ini mengacu kepada penggunaan praktek terbaik untuk mengimplementasikan inisiatif-inisiatif IT. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 3 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, instansi dapat membentuk tim pengembangan *SMART ASN* yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan pendelegasian pekerjaan yang lebih jelas. Tempatkan ketua yang memiliki kemampuan yang baik berkaitan dengan penggunaan *SMART ASN* pada setiap bidang sehingga dapat mempermudah pegawai untuk berdiskusi ketika terjadi masalah dalam penggunaan *SMART ASN*.

##### **4. Imperative 4**

Pada imperative ke 4 ini melakukan peningkatan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap

imperative 4 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, pegawai diharapkan focus terhadap suatu diskusi anggaran yang penting dalam IT, yaitu menambah anggota pegawai dalam bidang *budget analyst*, *executive leader* dan sejenisnya yang mengerti akan bagaimana cara menilai resiko IT, khususnya anggaran mengenai penerapan *SMART ASN* yang dapat memperhitungkan biaya sosial serta memikirkan berbagai perangkat pendanaan diluar perkiraan.

#### 5. Imperative 5

Pada imperative ke 5 ini melakukan peningkatan penganggaran dan pembiayaan untuk inisiatif-inisiatif IT yang menjanjikan. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 5 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dalam hal ini perlindungan privasi dan keamanan untuk mengatur hak akses setiap pegawai yang ada di masing-masing unit kerja terkait dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi dan keamanan jaringan secara keseluruhan. Kemudian melakukan sosialisasi penggunaan dan pengelolaan IT yang baik pada seluruh pegawai.

#### 6. Imperative 6

Pada imperative ke 6 ini dipaparkan tentang membentuk hubungan kerja sama yang berkaitan dengan IT untuk menstimulasi pengembangan ekonomi. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 6 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dalam hal ini Instansi diharapkan dapat menyediakan layanan informasi yang unggul, baik untuk kepentingan didalam maupun diluar instansi. Kemudian program-program pelatihan yang sudah dilaksanakan saat ini harus diusahakan untuk dapat lebih baik lagi dengan mendayagunakan dukungan teknologi informasi yang terbaru.

#### 7. Imperative 7

Pada imperative ke 7 ini dipaparkan tentang penggunaan IT untuk mempromosikan kesempatan yang sama dan komunitas yang sehat. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 7 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dalam hal ini Instansi diharapkan untuk meningkatkan penerapan *SMART ASN* dalam jangka panjang untuk dunia digital agar dapat digunakan secara sempurna dan sesuai dengan kegunaan *SMART ASN* tersebut.

#### 8. Imperative 8

Pada Imperative ke 8 ini dipaparkan tentang mempersiapkan diri untuk demokrasi digital. Langkah strategis yang dapat dilakukan terhadap imperative 8 ini pada BKD Provinsi Riau adalah, dalam hal ini diharapkan instansi dapat menyediakan dukungan teknologi informasi yang cerdas yang dapat digunakan untuk menyebarkan usaha untuk memperluas informasi dan pelayanan secara resmi dan mudah diakses. Dan dimana terdapat perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat memungkinkan untuk mengembangkan instansi menjadi instansi digital.

#### 5. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini didapat bahwa berdasarkan pengukuran Budaya Organisasi menggunakan *Hofstede*, diketahui bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau memiliki *Indulgence vs Restraint Index* yang relatif tinggi yaitu dengan point 61%. Ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menganut budaya *Indulgence*, dimensi ini berfokus pada sikap sosial, sehingga dapat merefleksikan pegawai BKD Provinsi Riau yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama rekan pegawai lainnya. Adapun usulan langkah strategis dari penelitian ini menggunakan *Eight Imperatives* yang berupa langkah-langkah yang menitikberatkan pada bagaimana teknologi informasi dapat membentuk ulang pekerjaan, TI digunakan sebagai langkah strategis kerja bukan sekedar otomasi taktis, mengembangkan kemampuan dan wawasan IT, membangun layanan yang mendukung proses bisnis instansi memelihara sarana IT yang telah tersedia dan meningkatkan akses jaringan baik dari segi sarana maupun prasarana.

## Referensi

- [1] Aditya, Bayu Rima, 2015. “ Perencanaan Strategis Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi Dan 8 Komando Pimpinan (studi kasus: Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom)”, *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*. ISSN: 2302-3805. 6-8 Februari 2015
- [2]. Afaneh J.A, et al, “ Impact of Cultural Dimensions According to Hofstede Model On Organizational Commitment of The Middle Management at Jordanian Private Universities” . *European Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No.9, hal 129-146. 2014
- [3]. Budi, Laksono Putro, dan Agus Pratondo, “Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede Dan OCAI terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi(Studi Kasus: Perguruan Tinggi xyz)”. *Konferensi Nasional Sistem dan Informatika*. hal 136-141. 2010. *Jurnal Khatulistiwa informatika*. 2016; 4.(1).
- [4] Chatab, Novizond. “Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya”. Alfabeta, Bandung. 2007
- [5]. Republik Indonesia. 1999. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dengan memanfaatkan jaringan internet.
- [6]. Riani, Asri Laksimi “Budaya Organisasi”. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011
- [7]. Sutrisno. “*Budaya Organisasi*”. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011
- [8]. ASN Riau. <https://asn.riau.go.id>Diakses (1 November 2017).
- [9]. Geert Hofstede. <https://geert-hofstede.com>Diakses (5 November 2017).