

STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KUTAI KARTANEGARA

Dewa Tri Arinda[®]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara. Selain itu juga untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menghambat dan mendukung Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dimana instrument utama dalam penelitian adalah peneliti sendiri. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder yang berkaitan dengan situasi dan kondisi empiris Budaya Kerja Pegawai. Penulis juga menggunakan penelitian observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data primer mengenai Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara. Dengan Berdasarkan data yang ada, penulis berupaya menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang ada.

Kesimpulannya bahwa Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara yang di nilai dari sikap terhadap pekerjaan dan prilaku pada saat bekerja secara keseluruhan sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa hal yang harus di optimalkan lagi sehingga Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara dapat lebih baik lagi.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, sikap terhadap pekerjaan, prilaku pada saat bekerja, dan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara*

Pendahuluan

Tugas pemerintahan dan pembangunan sangat erat kaitannya sebagai bangsa yang kental akan budaya dan keanekaragaman suku memiliki suatu kebiasaan-kebiasaan saat berkerja yang selalu dilakukan, tanpa disadari hal

inilah yang membuat budaya kerja dalam suatu organisasi atau lembaga menjadi suatu pendorong atau bahkan penghambat dalam kinerja seorang pegawai. Budaya kerja menurut (Keputusan Menpan no 25 /Kep /M.Pan /4 / 2002) tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah” sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja yang merupakan perilaku aparatur negara yang menjadi kebiasaan-kebiasaan, budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus di upayakan dengan sungguh-sungguh untuk bentuk budaya kerja yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem. Kualitas atau mutu suatu budaya kerja akan sangat berkaitan dalam budaya organisasi yang mana seorang pegawai dalam lingkup organisasi dapat dilihat kinerja dan perilaku dalam membangun organisasi yang di naunginya. Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 pasal 13, (1) yaitu Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. (2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Untuk mendapatkan aparatur yang tepat, pemerintah melaksanakan fungsi operasional antara lain memberikan pelatihan-pelatihan untuk menunjang kinerja pegawai untuk mewujudkan budaya kerja pegawai yang baik. Berkembangnya budaya organisasi juga dinilai dari budaya kerja pegawainya yang merupakan keadaan dilapangan yang sehari-hari pegawai kerjakan, seperti sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu berkerja. Namun kondisi di lapangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai lokasi penelitian yang ditemukan dari pengamatan sementara penulis berupa gejala-gejala yang menunjukkan budaya kerja pegawai masih belum optimal, dikarenakan Pertama, budaya kerja pegawai yang masih belum baik Kedua, sikap terhadap pekerjaan yang masih pilih-pilih. Sebagai contoh, seorang pegawai mempunyai perilaku yang buruk, berpenampilan tidak sesuai aturan Pegawai Negeri Sipil serta memilih pekerjaan yang lebih banyak komisinya dibanding dengan yang tidak ada komisinya, tidak berada dikantor pada jam kerja dan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik seperti istirahat sebelum waktu yang ditetapkan. Hal ini bertentangan dengan yang seharusnya tertera dalam Keputusan Menpan no 25 /Kep /M.Pan /4 / 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah” sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai

yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Kerangka dasar teori

Budaya Kerja

Menurut Djoko Widagdo (2004: 20) Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

Menurut Koentjaraningrat (2004: 2) Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat, kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat.

Sedangkan kerja (LAN 2005: 7) dapat didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, sumber penghasilan, aktualisasi diri, panggilan jiwa, pengabdian terhadap sesama, dan ada yang mengartikan sebagai ibadah. Hakekat kerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk memanusiaikan dirinya . Bekerja adalah bentuk aktual dari nilai-nilai, keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya (performance).

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan habituating process pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Menurut Hadari Nawawi (2003: 65) Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Triguno (2001: 13) Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Taliziduhu Ndraha (2005: 208) mendefinisikan Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Menurut Osborn dan Plastrik (2002: 252) Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut LAN (2005: 13) arti dan makna budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, Adanya pola nilai, sikap tingkah laku termasuk bahasa, hasil karsa dan karya, Kedua, Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku, Ketiga, Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi terhadap norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya dilingkungan tertentu, dan Keempat, dalam proses budaya terdapat proses saling mempengaruhi dan proses ketergantungan, baik sosial maupun lingkungan non-sosial. Budaya kerja aparatur negara secara sederhana dapat didefinisikan sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini, serta memiliki semangat yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan dalam bentuk kerja prestatif.

Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2005: 208) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Ndraha (2005: 212) Sikap terhadap Pekerjaan dapat di ukur dengan skala positif, ragu-ragu, sampai negatif. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaan. Misalnya, bertolak dari anggapan dasar bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap pekerjaan yang bersangkutan,

kerja dipandang sebagai siksaan. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya dengan menolak sekeras-kerasnya. Berbeda halnya dengan kerja dianggap sebagai gengsi, dari sini timbul sikap memilih-milih pekerjaan.

Bagi orang yang memandang pekerjaan sebagai gengsi ada pekerjaan yang terhormat dan ada pekerjaan yang tidak terhormat. Sikap terhadap pekerjaan dapat diubah, mengingat sikap berada didalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dapat diubah melalui informasi dan pengetahuan tentang pekerjaan dan kesadaran akan kepentingan tertentu. Kemudian, Prilaku diwaktu bekerja, misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah maka lahir sikap antusias (bersemangat) terhadap pekerjaan. Orang yang bekerja antusias bekerja dengan penuh semangat. Dari sikap bersemangat muncul perilaku seperti rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, tabah, dan teliti. Perilaku terbentuk antara lain oleh insentif (reward). Tetapi mungkin terjadi, perilaku seperti "senyum" ketika bekerja tidak bersumber dari sifat positif tetapi dari sikap negatif disertai dendam, kebencian atau sarkasme.

Pegawai

Sedangkan menurut Widjaja (2006: 113) dalam bukunya Administrasi Kepegawaian berpendapat bahwa "pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)".

Selanjutnya Widjaja (2006: 15) mengatakan bahwa, "pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha".

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena

berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil atau Civil Servant merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat organ-organ kenegaraan lainnya seperti lembaga Yudikatif maupun lembaga legislatif.

Ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah aparatur negara yang diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prilaku Kerja Pegawai

Menurut Triguno (2003: 4) perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat diukur antara lain; kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Perkembangan dalam bidang kepemimpinan kemudian memungkinkan merumuskan kembali beberapa anggapan tentang sifat dan perilaku individu atau pegawai dalam suatu organisasi dengan menentukan pemecahan yang serasi.

Komarudin (2003: 66) unsur yang pokok dari pada perilaku pegawai ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan.

Pengertian perilaku itu sendiri menurut Soewarno Handyaningrat (2001: 83), yaitu: "Perilaku ialah apa yang kita lakukan, bukan mengapa kita melakukan itu".

Dengan demikian, perilaku adalah segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan. Dari apa-apa yang kita lakukan membentuk suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku. Kebiasaan yang selalu dilakukan pegawai dalam suatu organisasi disebut dengan perilaku pegawai.

Perilaku pegawai menurut Stephen P. Robins (2003: 199) dalam buku *Perilaku Organisasi* yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjelaskan bahwa: "Perilaku pegawai merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku pegawai meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung resiko".

Perilaku pegawai lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Karakteristik mencakup perasaan malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut dan malu. Karakteristik ini bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi, disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik itu dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka disebut dengan perilaku.

Koentjaraningrat (2004: 109) karakteristik tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Karakteristik yang bersifat positif akan menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya karakteristik yang negatif akan merugikan bagi organisasi. Untuk itu karakteristik-karakteristik tersebut dapat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan seorang pemimpin atau atasan dalam menjalankan roda keorganisasiannya.

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2010:377) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen

Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan, inisiatif, komunikasi dan kerjasama.
3. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku pegawai meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.
4. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Selain itu Hasibuan (2006:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja sebagaimana yang tercantum dalam DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan, dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan, menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas, menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama, menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan, menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
9. Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai menciptakan member alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan/Keterampilan, menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saranan dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang deskripsi atau suatu keadaan secara subyektif atau obyektif penelitian seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.

Secara harfiah, Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lainnya. (Sugiyono 2002:6)

Analisis Data

Satori dan Komariah (2010 : 97-98) Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah suatu fase penelitian kualitatif yang sangat penting karena melalui analisis data inilah peneliti dapat memperoleh wujud dari penelitian yang dilakukannya. Analisis adalah suatu upaya mengurai menjadi bagian-bagian (*decomposition*), sehingga susunan/tatanan bentuk sesuatu yang diurai itu tampak dengan jelas dan karenanya bisa secara terang ditangkap maknanya atau dengan lebih jernih dimengerti perkaranya

Sebagaimana yang dikemukakanoleh Miles dan Huberman (Satori dan Komariah, 2010: 39) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari:

1. Tahap Pengumpulan data yaitu Proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data peneitian.

2. Tahap Reduksi Data yaitu Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap Penyajian Data yaitu Penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan.
4. Tahap Penarikan Kesimpulan/Verifikasi yaitu Penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

Hasil Penelitian

Untuk menyajikan data secara sistematis dan mudah dipahami maka penulis menyajikan dalam bentuk susunan sesuai dengan indikator yang ditetapkan sejauh mana Budaya Kerja Pegawai Badan Kepegawaian daerah Kutai Kartanegara yang akan dijelaskan sebagai berikut.

Gambaran Umum

Lokasi Penelitian

Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara Berada dilokasi Komplek Perkantoran Bupati Kutai Kartanegara Gedung A Lantai III Jln.Wolter Monginsidi Tenggarong. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor Nomor 10 Tahun 2012 atas Perubahan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah mengacu kepada kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 34 A ayat (1) Untuk kelancaran pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah dan Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Beberapa Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah menyelenggarakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan melaksanakan program Pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui kegiatan-kegiatan pokok :

1. Menata kembali sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan akan jumlah dan kompetensi, serta perbaikan distribusi PNS.
2. Menyempurnakan sistem manajemen pengelolaan sumber daya manusia aparatur terutama pada sistem karier dan prestasi kerja.
3. Menyelenggarakan sistem dan kualitas penyelenggaraan Diklat PNS.
4. Menciptakan sumber daya aparatur yang professional dan memiliki jiwa entrepreneurship

Selanjutnya kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara berencana mengembangkan struktur organisasi terutama pada bidang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan organisasi dalam rangka peningkatan sumber daya aparatur Pemerintah, diantaranya mempunyai karakteristik yang berbeda dalam sisi penekanan pada Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) yaitu ; Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Sikap Terhadap Pekerjaan

Seperti yang telah di ungkapkan pada bab terdahulu terkait dengan sikap terhadap pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara, penulis melakukan wawancara dengan *key* informan, beliau mengatakan bahwa sikap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara sudah baik namun perlu di tingkatkan, yang menjadi indikator dalam sikap terhadap pekerjaan ialah pekerjaan sebagai beban atau semangat dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara masih ada yang bersikap bahwa pekerjaan hanyalah bentuk dari kelangsungan hidup dan masih ada pegawai yang menyikapi ketika pekerjaan selesai dengan baik tidak ada perbedaan suatu kebanggaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perilaku Pada Saat Bekerja

Untuk indikator Perilaku Pada saat Berkerja penulis memberikan beberapa pertanyaan seperti apa saja yang dilakukan setelah sampai dikantor yang harus dikerjakan kondisional bentuknya adapun indikator dalam perilaku pada saat bekerja ialah suka membantu sesama pegawai, teliti, cermat, berhati-hati, berdedikasi, rajin, bertanggung jawab.

Dari uraian wawancara tersebut jelas bahwa pegawai Badan Kepegawaian Kutai Kartanegara dalam prilaku pada waktu berkerja sangatlah sesuai dengan aturan berlaku seperti membantu sesama pegawai, betapa pentingnya bekerja saling membantu, kemudian teliti, cermat dan berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan, kemudian berdedikasi yang mana harus mementingkan kepentingan lembaga di atas kepentingan segalanya dan bertanggung jawab penuh terhadap lembaga, rajin yang pegawai lakukan memanglah belum maksimal masih ada pegawai yang telat masuk namun banyak juga pegawai yang apabila telat ijin terlebih dahulu dengan atasannya, dan bertanggung jawab yang menjadi acuan dalam setiap pekerjaan pegawai wajib bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan.

Pembahasan

Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan yang utamanya bersikap baik, taat, dan patuh terhadap aturan yang ada selalu sopan dalam berpakaian yang sesuai aturan dan juga waktu bersantai tidak dilakukan ketika kerjaan masih menumpuk. Berbagai persepsi mengenai budaya kerja pegawai umumnya Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang cenderung negatif dapat di buktikan dengan hasil penelitian ini.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan penulis banyak sekali pegawai yang mengatakan bahwa sikap terhadap pekerjaannya masih sesuai dengan aturan yang ada semua pekerjaan dilakukan secara baik berdasarkan perintah yang ada dan juga semua pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kutai kartanegara

disiplin dalam bekerja dan memaksimalkan waktu bekerja sebaik mungkin, dapat dikatakan sebagai contoh untuk semua badan ataupun organisasi pemerintahan lain sikap terhadap pekerjaan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara, ada beberapa hal yang memang menjadi sorotan utama di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara seperti masih ada pegawai yang tidak rapi dalam berpakaian seperti memakai sandal, kemudian masih ada pegawai yang belum tepat waktu untuk tiba di kantor, dan masih belum ada SOP para pegawai yang baru, namun semua hal ini dalam pengembangan perbaikan dan masih berjalan.

a. Pekerjaan Sebagai Beban.

Merupakan salah satu indikator dalam sikap terhadap pekerjaan yang merupakan aspek penting dalam sebuah rasa dalam diri seorang pegawai banyak pegawai di dinas-dinas tertentu menganggap pekerjaan hanyalah sebagai beban namun tidak di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara yang para pegawainya sepakat untuk mengatakan bahwa pekerjaan adalah suatu amanah dan tanggung jawab yang harus dilakukan secara baik dan benar.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan.

Kepuasan terhadap pekerjaan juga merupakan salah satu indikator di dalam sikap terhadap pekerjaan yang dimana para pegawai mengalami suatu pekerjaan yang diberikan atasan dan lebih kepada upaya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan, hal ini pun ditemukan di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara bahwa para pegawainya ada yang merasa biasa saja dengan pekerjaan yang dilakukannya ada juga pegawai yang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

Sesuai Peraturan Pemerintah mengenai disiplin pegawai negeri sipil No 30 Tahun 1980 (g) Bahwa melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara yang masih ada pegawai yang merasa bahwa pekerjaan hanya sebagai kelangsungan hidupnya agar lebih bijak lagi dalam menjalani tugas dan penuh pengabdian serta tanggung jawab dan hendaknya para pegawai agar suka akan kesibukan dibanding bersantai ataupun menunda pekerjaan sehingga dapat mengganggu pekerjaan lain.

Perilaku Pada Saat Bekerja

Perilaku pegawai ketika tiba di kantor penulis mengeluarkan indikator seperti waktu tiba di kantor, apa yang dilakukan ketika tiba di kantor, serta kerjasama (teamwork) sesama pegawai di kantor. Telah dibuktikan oleh hasil wawancara bahwa Budaya kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara menjelaskan bahwa adanya koordinasi ketika pegawai terlambat masuk kantor dengan pimpinannya, ketika tiba di kantor para pegawai banyak sekali hal-hal berbeda yang dilakukan yang intinya mengawali kerja dengan terstruktur, kemudian kerja sama dengan para pegawai di ilhami sangatlah

penting karena akan mendukung terciptanya suasana yang nyaman hal ini juga disesuaikan apabila pekerjaannya tidak mengganggu satu sama lain, penelitian ini menepis pemikiran tentang adanya pegawai yang banyak bersantai dibanding berkerja, banyak pegawai yang merokok ketika berkerja, dan semua itu hanya oknum-oknum yang mencoreng citra Pegawai Negeri Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.

a. Suka Membantu Sesama Pegawai

Sikap ini merupakan sikap terpuji dalam ruang lingkup organisasi yang merupakan suatu kerja sama terhadap sesama pegawai guna kepentingan bersama, hal ini sudah diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara bahwa bila mana ada teman meminta bantuan hendaknya kita menolongnya.

b. Teliti, Cermat, dan Berhati-hati

Merupakan wujud dari keuletan pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan juga ini merupakan aspek penting dalam mewujudkan aparatur negara yang profesional dalam hal ini hendaknya dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjang kinerja setiap harinya.

c. Berdedikasi

Dalam kamus besar bahasa indonesia mengartikan bahwa pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu guna keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia sebagai pengabdian terhadap kantor, hal ini sangat menjadi acuan untuk pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara karena dedikasi merupakan hal yang harus diberikan kepada pemerintah dan masyarakat.

d. Rajin.

Merupakan salah satu perilaku pada saat bekerja tentunya dalam hal apa saja termasuk dalam masuk kerja ataupun terhadap suatu pekerjaan dan merupakan disiplin kerja dalam ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara.

e. Bertanggung Jawab.

Merupakan landasan para pegawai guna menguatkan sikap sebagai seorang pemimpin maupun dimiliki setiap pegawai karena wujud tanggung jawab terlihat jika pegawai melakukan pekerjaan dan dilakukan dengan baik tanpa membuat kesalahan dan berani menerima sanksi apabila melakukan kesalahan.

Perilaku pada Waktu Bekerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, yang berkaitan dengan indikator ini ialah pada huruf (i) mentaati ketentuan jam kerja, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik, sangatlah padu dan jelas akan indikator dan ketentuan perilaku pada waktu bekerja yang harus segera diterapkan bukan kebiasaan buruk yang diterapkan melainkan kebiasaan baik yang diterapkan agar menjadi cerminan untuk orang lain.

Faktor Penghambat dan Pendukung Budaya Kerja Pegawai

Faktor Penghambat

A. Kebiasaan Pegawai

Faktor penghambat budaya kerja pegawai sangatlah kompleks dan seperti hasil wawancara kebiasaan pegawai yang sangatlah terus menerus berjalan karena adanya bentuk terbiasa berbuat sesuatu yang menjadikan pegawai menjalankannya secara normatif namun hal ini dapat dijadikan suatu kekuatan untuk para pegawai agar tidak lagi berbuat yang tidak tepat dan harus menjalankan kebiasaan yang baik.

B. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan dimana suatu kebiasaan muncul apabila terlihat di depan mata dan dilakukan secara bersama, faktor lingkungan yang sudah menjadi atmosfer di ruang lingkup organisasi menyebabkan kebiasaan yang kurang baik dan menjadi seperti air yang mengalir apabila lingkungan kerjanya baik maka akan baik pula cerminan sifat pegawainya dan apabila lingkungan kerjanya tidak baik maka akan tidak baik pula cerminan sifat pegawainya.

Faktor Pendukung

A. Motivasi Pimpinan

Faktor pendukung dari penelitian terhadap budaya kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara ialah diperlukannya motivasi pimpinan yang dapat memotivasi para pegawai yang berguna untuk memperhatikan pegawai juga menjadi ruh semangat para pegawai selain motivasi pimpinan pegawai juga membutuhkan bentuk kebersamaan antar pegawai dan atasannya, hal ini sangat penting karena dapat menyatukan emosi jiwa antara pimpinan dan pegawai pegawai Badan Kepegawaian Daerah.

B. Family Day

Yang menjadi faktor pendukung berikutnya pegawai Badan Kepegawaian Daerah sepakat mengatakannya Family day. Karena merupakan ajang berkumpul menjadi satu tanpa melihat jabatan dan dapat saling akrab antar sesama keluarga. Selain itu di dalam acara Family Day ini banyak sekali acara-acara yang diberikan seperti permainan antar sesama keluarga kemudian ada acara undian hadiah serta masih banyak lagi acara keakraban lainnya yang sangat bermanfaat sekali untuk melepas penat para pegawai dengan rutinitas bekerja setiap hari.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

Budaya Kerja Pegawai yaitu Sikap terhadap pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara sudah baik namun masih ada ditemukan mengenai tugas dan fungsi yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai yang belum sesuai dengan bidangnya, kemudian ada juga pegawai yang tidak disiplin dengan datang terlambat sedangkan tanda tangannya

diperlukan dan Perilaku pada saat Bekerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara cukup baik namun ditemukan beberapa hal yang belum maksimal seperti belum adanya waktu tiba dikantor, waktu istirahat, dan waktu pulang secara tertulis dan juga masih adanya pegawai yang merokok diwaktu bekerja.

Faktor Penghambat dan Pendukung Budaya Kerja Faktor penghambat Budaya kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara yang masih terlihat seperti beberapa faktor penghambat yaitu pegawainya terlambat masuk kantor atau bahkan ada yang tidak berpakaian sopan seperti memakai alas kaki sandal ketika waktu bekerja dan kebiasaan bekerja yang merupakan cerminan keseharian seperti melakukan hal-hal yang tidak sesuai contohnya merokok diwaktu jam bekerja dan bersantai ketika banyak pekerjaan sangatlah susah di hindari tetapi semua dapat teratasi dan Faktor Pendukung seperti motivasi pimpinan diterapkan sebagai cermin dari kepedulian pemimpin, hal ini sangat membantu sekali yang mana para pemimpin yang sangat sibuk namun wajib memberikan waktunya untuk mengawasi dan memotivasi pegawainya serta waktu kebersamaan (*Family Day*) yang merupakan hal yang sangat penting karena emosi para pegawai harus satu padu dengan pimpinan dan kegiatan ini merupakan kebersamaan keluarga para pegawai dan pimpinan yang harus terus dikembangkan.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Budaya Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara maka adapun saran yang di rekomendasikan ialah Perlu adanya pembenahan untuk Standar Operasional Prosedur (SOP) pegawai agar setiap pegawai memiliki acuan dalam bekerja, Memberikan keleluasaan para pegawai untuk mengadakan acara kebersamaan agar terjalannya kebersamaan emosi yang kuat, Perlu adanya motivasi tinggi dari pimpinan terhadap para pegawainya, dan Di berlakukannya waktu istirahat yang sesuai untuk disiplin waktu.

Daftar Pustaka

- Best. W. Jhon. 2003. *Metode Penelitian Diterjemahkan Mardalis*. Jakarta. Bumi Aksara
- Handayiningrat, Soewarno. 2001. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keempat belas. Jakarta. CV Haji Masagung.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Komarudin. 2003. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Edisi ketiga. Jakarta. Bumi Aksara.
- Koentjraningrat. 2004. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta. Gramedia.
- Moekijat. 2006. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan XVII. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Ndraha, Talidziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Osborn dan Plastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Robin P, Stephen. 2003. *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indeks. Edisi Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia Group.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2010. *Metodologi Penelelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju
- Singarimbun, Marsi dan Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Triguno, 1997. *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta. PT Golden Terayon Press.
- Widagdho, Djoko. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Cetakan Kesembilan. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta, Rajawali.

Dokumen-dokumen

- UUD 1945 Alinea(4).
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai
Kepmenpan. No 25/kep/M.Pan/4/2002.
- Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/4/2004 tentang Pedoman Pengembangan
Budaya Kerja Aparatur Negara.
- UU Pokok Kepegawaian No 43 Tahun 1999.
- Penelitian Administrasi Negara, *Kajian Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Daerah di Kalimantan Timur*, PKP2AIII LAN. Tahun 2005
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Departemen pendidikan Nasional Tahun 2008 .

Sumber Internet

- <http://ridwaniskandar.files.wordpress.com/2009/05/121-pengembangan-karir.pdf> (diakses pada tanggal 22 Oktober 2012)
- http://arozieleroi.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/#_ftn1 (diakses pada tanggal 22 November 2012).