

## **BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**Amna Hatalea, Sugeng Rusmiwari, Akhirul Aminulloh**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

Email: amnahatalea@yahoo.co.id

**Abstrak:** Budaya kerja Aparatur Pemerintah saat ini menurut (KEP MEN PAN 2008) bahwa (1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah; (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga pelayanan belum memuaskan; (3) Tidak diterapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah memperburuk pencitraan. (4) Kurangnya *knowledge, skill, attitude* aparatur pemerintah. Kuatnya budaya kerja terlihat dari cara pegawai memandangnya sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen tinggi. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data: *observasi, wawancara, dokumentasi*. Teknik analisis data: Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui, uji Kredibilitas, *Transferability, Dependability, dan Konfirmability*. Hasil penelitian ini menjelaskan, budaya kerja pegawai di Kelurahan Mojolangu dipengaruhi adanya peraturan disiplin kerja pegawai, peran Lurah dalam memberikan contoh, peran nilai-nilai budaya serta nilai-nilai keagamaan. Dampak budaya kerja pegawai di Kelurahan Mojolangu yaitu menciptakan budaya kerja yang kondusif, membangkitkan semangat kerja, mengembangkan jati diri pegawai, memiliki rasa solidaritas tinggi dalam pelayanan, mempunyai komitmen serta loyalitas tinggi terhadap produktivitas dan tujuan yang telah ditetapkan.

**Kata kunci:** Budaya Kerja Pegawai

**Summary:** *This current, Government Apparatus Work culture according to (KEP MEN PAN 2008) that (1) A public negative assessment about a public services provided by the government apparatus; (2) Lack of discipline level government apparatus so that the service is not satisfactory; (3) Not applicable work culture values of government apparatus exacerbate imaging. (4) Lack of knowledge, skill, attitude of government apparatus. A strong work culture can be seen from the way employees view it therefore contributes to behavioral motivation, dedication, creativity, ability and commitment. This research uses qualitative research, data collection techniques: observation, interviews, documentation. Data analysis techniques: data reduction, Data Presentation and Withdrawal Conclusions. Data validity is tested through, test credibility, transferability, dependability, and confirmability. This research results explains, work culture in the Mojolangu Village affected by employee disciplinary regulations, his role in providing an example, the role of cultural values and religious values. Cultural impacts of employees working there are create a conducive work culture, raise morale, develop employee identity, have a high sense of solidarity in the service, has a high commitment and loyalty in productivity and intended purpose.*

**Keywords:** *Employee Work Culture*

### **PENDAHULUAN**

Budaya Kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan diatas tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai dimata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan. Produktivitas kerja yang dihasilkan pada sebuah instansi-instansi pemerintahan hendaklah selalu

meningkat pada tiap kurun waktunya, akan tetapi sekarang jarang sekali kita lihat produktivitas tersebut bisa dijaga oleh orang yang berkecimpung didalamnya.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan diungkapkan oleh (KEP MEN PAN 2008) bahwa Pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni: (1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah; (2) Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan; (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturannya. (4) Kurangnya *knowledge, skill, attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan. Pelaksanaan budaya kerja aparatur Negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan Reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang bersih, transparan, dan professional dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur Negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Lexy J. Moleong (2006) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana seorang peneliti beraktifitas untuk menangkap, memahami keadaan atau fenomena yang sebenarnya. Dengan demikian yang menjadi lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.

Fokus penelitian akan membatasi studi, sehingga penentuan penelitian menjadi layak dan penentuan fokus yang tepat akan mempermudah penyaringan informasi yang masuk. Jadi ketajaman analisis penelitian dapat di pengaruhi oleh kemampuan kita dalam penentuan fokus penelitian yang tepat. Moleong (2000,h.237). Oleh karena itu yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah: (1) Peran budaya kerja terhadap pegawai negeri sipil; (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai negeri sipil; (3) Untuk mengetahui dampak dari budaya kerja.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Deni Darmawan (2013:13) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Yakni Aparatur Pemerintah Kelurahan Mojolangu Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang; Data Sekunder yaitu, data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari Dinas/Instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Yakni: dokumen-dokumen, arsip-arsip dari Kantor Kelurahan Mojolangu Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini, adalah *Purposive Sampling* Menurut Sugiono (2009, h.218-219) yaitu teknik pengambilan sampel sumber dengan pertimbangan tertentu. Dengan pertimbangan tertentu peneliti mengambil sampel yaitu Kepala Kelurahan, Sekretaris Kelurahan, Staf Kelurahan, yang ada di Kelurahan Mojolangu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2008:145) Observasi adalah metode pengamatan secara langsung terhadap situasi yang kompleks yang mengutamakan pengamatan dan ingatan. wawancara adalah percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yaitu yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dokumentasi adalah mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.

Teknik analisa data dalam penelitian ini dikutip dari (*Bogdan dan Taylor 2006,h.280*) yaitu *Data Redutacion* (reduksi data); *Data display* (penyajian data); *Conclution drawing* (penarikan kesimpulan).

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dikutip dari Sugiyono (2011:270) antara lain sebagai berikut: Uji Kredibilitas yaitu dilakukan dengan memperpanjang pengamatan (observasi), peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, memberchek; Pengujian Transferability yaitu uji validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil; Pengujian Dependability yaitu melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian; Pengujian Konfirmability adalah uji obyektif penelitian. Penelitian dikatakan obyektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang.

## **PEMBAHASAN**

### **Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil**

Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Mojolangu, berpedoman pada Peraturan Wali Kota Malang, Nomor 49 Tahun 2010 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Pasal 6 yaitu apel masuk jam 8 pagi setelah itu memulai dengan aktivitas sesuai dengan tugas pokok masing-masing yakni urusan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan permohonan pelayanan yang diajukan oleh masyarakat diantaranya Kartu Keluarga (KK), Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), dan Surat Keterangan Kematian, setelah itu apel pulang jam 4 sore. Dengan diterapkannya peraturan tersebut dapat merubah perilaku setiap pegawai, baik itu kebiasaan lahir maupun faktor lingkungan. Dalam hal ini juga tidak terlepas dari peran Lurah karena berangkat dari latar belakang perilaku yang berbeda sebagai seorang pimpinan Lurah berusaha untuk menyatukan perbedaan tersebut dengan membimbing, mengarahkan para pegawai sesuai dengan peraturan yang ada, dan sebagai contoh yang patut diteladani oleh para pegawai. Karena hal tersebut merupakan kewajiban Pegawai Negeri Sipil sehingga selalu membiasakan diri datang tepat waktu, membiasakan diri untuk mematuhi tata tertip yang ditetapkan, dan dengan senang hati semangat untuk bekerja dengan ramah dalam melayani masyarakat.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai negeri sipil di Kelurahan Mojolangu yaitu dengan adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin kerja pegawai dan dengan penerapan yang adil dan konsisten dapat menciptakan budaya kerja pegawai yang efektif dan efisien, karena mampu merubah kepribadian dan karakter para pegawai, memberikan perubahan mekanisme kerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan peran kepemimpinan Lurah dalam memberikan contoh sehingga para pegawai dapat mengikuti dan meneladani Lurah dalam aktivitas sehari-hari, ada juga peran nilai-nilai budaya serta nilai-nilai keagamaan sehingga terciptanya budaya kerja yang kondusif yang dapat mendukung tercapainya tujuan dan produktivitas pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

### **Dampak dari Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil.**

Dampak dari budaya kerja pegawai di Kelurahan Mojolangu dapat menciptakan budaya kerja yang sangat kondusif dalam hal ini terciptanya suatu hubungan yang harmonis baik vertikal maupun horisontal dalam aktivitas sehari-hari yakni hubungan kekeluargaan, dimana hubungan antara Lurah dengan pegawai dan hubungan sesama pegawai serta hubungan dengan masyarakat sebagai penerima layanan semakin erat. Hubungan tersebut dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dapat mengembangkan jati diri pegawai, memiliki rasa solidaritas yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan mempunyai komitmen serta loyalitas yang tinggi terhadap produktivitas dan tujuan yang telah ditetapkan.

### **KESIMPULAN**

Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Mojolangu, berpedoman pada Peraturan Wali Kota Malang, Nomor 49 Tahun 2010 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Pasal 6. Dengan diterapkannya peraturan tersebut dapat merubah perilaku setiap pegawai, baik itu kebiasaan lahir maupun faktor lingkungan. Dalam hal ini juga tidak terlepas dari peran Lurah karena berangkat dari latar belakang perilaku yang berbeda sebagai seorang pimpinan Lurah memberikan contoh yang patut diteladani oleh para pegawai. Karena hal tersebut merupakan kewajiban Pegawai Negeri Sipil sehingga selalu membiasakan diri datang tepat waktu, membiasakan diri untuk mematuhi tata tertib yang ditetapkan, dan dengan senang hati semangat untuk bekerja dengan ramah dalam melayani masyarakat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai negeri sipil di Kelurahan Mojolangu yaitu dengan adanya peraturan yang mengatur tentang disiplin kerja pegawai, adanya peran kepemimpinan Lurah dalam memberikan contoh sehingga para pegawai dapat mengikuti dan meneladani Lurah dalam aktivitas sehari-hari, ada juga peran nilai-nilai budaya serta nilai-nilai keagamaan sehingga terciptanya budaya kerja yang kondusif yang dapat mendukung tercapainya tujuan dan produktivitas pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

Dampak dari budaya kerja pegawai di Kelurahan Mojolangu dapat menciptakan budaya kerja yang sangat kondusif dalam hal ini terciptanya suatu hubungan yang harmonis baik vertikal maupun horisontal, dimana hubungan antara Lurah dengan pegawai dan hubungan sesama pegawai serta hubungan dengan masyarakat semakin erat. Hubungan tersebut dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dapat mengembangkan jati diri pegawai, memiliki rasa solidaritas yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan mempunyai komitmen serta loyalitas yang tinggi terhadap produktivitas dan tujuan yang telah ditetapkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Tahun 2008 tentang *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, Jakarta.

Peraturan Wali Kota Malang, Nomor 49 Tahun 2010 Tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang

Moleong J. Lexy, 2006; *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Moleong, 2000; *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Darmawan Deni, 2013; *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya Bandung

Sugiyono, 2009; *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2008; *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

*Bogdan dan Taylor 2006, Quantitative Research For Education; An Introduction To Theori and Methods; Allyn and Bacon; Boston London.*

Sugiyono, 2011; *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta