



ISSN: 2723-4401

E-ISSN:

ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PEMERINTAHAN UMUM PADA BIRO ADMINISTRASI PEMERINTAHAN UMUM SETDA PROVINSI BENGKULU

Dony Hendra Gunawan¹

Sugeng Suharto²

¹) *Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science, University of Bengkulu*

²) *Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science, University of Bengkulu*

¹ E-mail: donsimbio@yahoo.co.id ² E-mail: sugengsuharto@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received: 18 februari 2020

Revised: 19 Februari 2020

Accepted: 28 Februari 2020

Available online: 22 September 2020

KEYWORDS

Cultural working of employees, Integrity, Professional, Work Discipline

ABSTRAK

Tesis ini berjudul: Analisis budaya kerja pegawai pada Bagian Administrasi Publik pada Biro Administrasi Umum Setda Provinsi Bengkulu. Budaya kerja yang kuat akan terlihat dari bagaimana karyawan memandang budaya kerja sehingga berpengaruh pada perilaku. Semakin kuat budaya, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja di Bagian Administrasi Publik. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Adapun metode pengumpulan data melalui observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya integritas dan karyawan profesional terlihat pada kurangnya karyawan yang mampu menjalankan tugas sehari-hari sesuai dengan aturan yang ada di Bagian Administrasi Publik. Integritas dan profesionalisme belum sesuai menghasilkan realisasi sumber daya manusia dan kualitas profesional. Disiplin dan ketertiban karyawan tidak seperti yang diharapkan karena kurangnya disiplin waktu, aturan disipliner, dan tanggung jawab disipliner untuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRACT

This thesis entitled: Analysis of the work culture of employees in the Public Administration Section on General Government Administration Bureau Bengkulu Provincial Secretariat. Strong work culture will be seen from how employees view work culture so that the effect on behavior. The stronger the culture, the higher the perceived commitment and abilities of employees. This study aims to determine the work culture in the Public Administration Section. In this study, used a qualitative research approach with descriptive methods. As for the method of collecting data through observation. The results showed that the lack of integrity and professional employees seen in the lack of employees able to run everyday tasks in accordance with the existing rules in the Public Administration Section. Integrity and professionalism are not fit yet resulted in the realization of human resources and professional quality. Employee discipline and order is not as expected due to lack of time discipline, disciplinary rules and disciplinary responsibility for work assigned to the employee concerned.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dengan orientasi pelayanan publik memerlukan manajemen yang baik untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan tujuan didirikannya organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Robbins (1994:4) *“Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”*.

Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

“Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan”, Robbins (1994:5).

Berbagai bentuk penyimpangan atau yang diistilahkan oleh Kumorotomo (2005 : 243) sebagai penyakit administratif seperti korupsi, penyalahgunaan jabatan, penyelewengan kekuasaan, ketidakadilan pelayanan publik dan sebagainya, sudah menjangkiti setiap interaksi antara birokrasi dan masyarakat, mulai dari jenjang yang paling atas sampai dengan yang paling bawah. Walaupun tidak dapat dipungkiri, masih ada sebagian pejabat publik yang berperilaku amanah dan melaksanakan pelayanan publik sesuai dengan aspirasi masyarakat.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu

terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: budaya kerja yang dimiliki oleh pegawainya, apabila budaya yang ada di kantor tersebut baik, maka pelaksanaan tugas akan lebih mudah untuk diselesaikan. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut (Robbins, 1996 : 292).

Adapun berdasarkan observasi awal penulis diketahui bahwa permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi pada Bagian Pemerintahan Umum SETDA Provinsi Bengkulu adalah:

- 1) Masih kurangnya disiplin pegawai di Bagian Umum yang diindikasikan dengan masih banyaknya pegawai yang sering tidak tepat waktu terutama kembali bekerja setelah jadwal istirahat, yang seharusnya jam 1 siang, tapi banyak pegawai yang terlambat bahkan tidak kembali lagi ke kantor.
- 2) Tidak melaksanakan tugas secara optimal, dimana tugas yang dibebankan kepadanya sering tidak diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. Disamping itu,

terkadang dalam penyelesaian tugas tersebut, pegawai tidak memiliki ketelitian yang tinggi, sehingga mengalami banyak koreksi dari pimpinan.

- 3) Kurangnya kerjasama antar sub bagian yang ada di Bagian Pemerintahan Umum, kondisi ini menyulitkan bagi penyelesaian tugas yang memerlukan penyelesaian secara *teamwork*. Banyak pegawai melempar tanggungjawab kepada pegawai lain, sehingga menimbulkan keterlambatan penyelesaian tugas yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti bertujuan meneliti tentang “Bagaimanakah budaya kerja pegawai di Bagian Pemerintahan Umum Pada Bagian Pemerintahan Umum?”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Nawawi, 1992:208) dengan tipe pendekatan penelitian deskriptif, yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan mengenai budaya kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Umum .

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* (Sugiyono, 2007:57). Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan memanfaatkan data primer berupa dokumentasi, observasi, dan wawancara dan sekunder yang diperoleh dari literatur, arsip maupun dokumen.

Analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan dan dilanjutkan dengan menulis hasil wawancara ke dalam transkrip, selanjutnya peneliti membuat reduksi data dengan cara abstraksi, yaitu mengambil data yang sesuai dengan konteks penelitian dan mengabaikan data yang tidak diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Integritas dan Profesionalitas Pegawai

a. Kreativitas dan Motivasi Pegawai

Temuan pertama pada dimensi ini yakni; masih kurangnya kreativitas dan kepekaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Melalui aktualisasi profesionalitasnya secara konsisten, seorang pegawai akan mendapatkan pengalaman baru melalui pekerjaannya.

Adapun temuan kedua yakni;

Masih kurangnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehari. Meskipun ada

pegawai yang mempunyai motivasi dan etos kerja tinggi, namun banyaknya pegawai yang bekerja “di bawah standart”, sehingga cap pegawai sebagai pegawai yang “malas” dan kurang disiplin serta etos kerja rendah masih sering kita dengar.

Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari pegawai tersebut untuk meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pegawai, yang pada akhirnya pegawai tersebut kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, apalagi sistim penerimaan Gaji dan Pangkat pegawai yang sepertinya tidak terpengaruh dengan etos kerja dan disiplin pegawai.

b. Kecepatan Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas

Pegawai di Bagian Pemerintahan Umum harus meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Selama ini, tugas yang diberikan oleh kepala biro sering dikoreksi berulang-ulang, karena kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai yang diberikan tugas. pegawai merupakan profesi karena sebagai pelaku dalam menjalankan roda pemerintahan menjadi wakil pemerintah untuk berfikir, bersikap dan berbuat, sesuai kedudukannya yang adalah pemerintahan negara memerlukan orang-orang yang berperan dalam

pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Setiap jenjang dalam pemerintahan, kedudukan itu sangat penting dan strategis. pegawai Orang yang mencintai profesinya menyadari tentang profesionalitasnya. Dia mampu mengaktualisasi profesinya sebagai sumber kekuatan pribadinya.

c. *Wewenang/Tanggungjawab Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya*

Kemampuan pegawai di Bagian Pemerintahan Umum masih perlu diperbaiki. Kondisi ini terlihat dari masih lemahnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan secara cepat pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Pegawai yang telah dipercayai melaksanakan pekerjaan dan terbukti belum dapat menyelesaikannya dengan baik maka pimpinan segan ataupun ragu untuk memberikan kepercayaan yang lebih besar lagi. Dengan demikian pegawai tidak dapat meningkatkan kemampuan dan pengalamannya melalui tugas dan tanggung jawab yang semakin besar.

d. *Ketekunan dan Kesabaran Pegawai dalam Penyelesaian Pekerjaan*

Ketekunan dan kesabaran pegawai di Bagian Pemerintahan Umum perlu ditingkatkan lagi. Memang untuk mewujudkan budaya kerja pegawai yang baik harus didukung oleh berbagai faktor, yang tidak hanya menjadi kewajiban bagi pegawai tapi oleh seluruh pihak yang terkait.

Apalagi dalam struktur organisasi pemerintahan ada aturan yang harus diikuti, dimana kadangkala aturan tersebut tidak sesuai dengan hati nurani, aturan yang ada sedikit berbeda dengan keyakinan aturan agama yang dipercaya kebenarannya, dan sebagai abdi Negara harus mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pejabat Negara. Dalam dunia kerja, duri bisa tampil dalam berbagai macam bentuk. Gaji yang kecil, teman kerja

yang tidak menyenangkan, atasan yang kurang empatik, cemooh masyarakat dan lain-lain.

e. *Komitmen Pegawai Terhadap Pekerjaan*

Komitmen pegawai yang masih rendah telah berdampak pada perilaku kurangnya semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban para pegawai tersebut. Sehingga pegawai sering terlihat pegawai sering melamun di tempat kerja, banyak ngobrol selain tentang pekerjaan, berpura-pura sibuk, menggunakan waktu, fasilitas untuk keperluan di luar pekerjaan, dan menggunakan waktu untuk banyak bermain game dan sejenisnya di komputer, lama tidak kembali kerja setelah jam istirahat.

f. *Penyelesaian Pekerjaan*

Integritas perlu ditingkatkan lagi oleh seluruh pegawai yang ada di Bagian Pemerintahan Umum Biro Administrasi Pemerintahan. Tanpa integritas, para pegawai akan kehilangan kepercayaan, institusi yang orang-orangnya tidak memiliki integritas, akan menjadi rapuh, karena masyarakat tidak akan percaya yang berakibat kepada lembaga pemerintah yang kurang mempunyai wibawa, dimata masyarakat. Dengan meningkatkan sifat pegawai agar konsisten maka kemampuan integritasnya akan semakin kuat, bila terbangun seiring berjalannya waktu.

Faktor penting dalam memupuk integritas menjadi semakin kuat adalah melalui penghayatan atas sesuatu yang dialami berhubungan dengan pekerjaan, interaksi dengan sesama pegawai di dalam dan di luar kedinasan, dengan organisasi, di dalam masyarakat, serta interaksi dengan diri sendiri secara utuh.

2. *Disiplin dan Keteraturan Kerja*

a. *Disiplin Waktu Pegawai*

Kedisiplinan masih kurang dilaksanakan oleh pegawai. Hal ini

diindikasikan dengan perilaku dari pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang ada Bagian Pemerintahan Umum. Seharusnya sikap disiplin yang menitik beratkan pada panduan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan.

Seharusnya sikap disiplin ini muncul dari dalam diri sendiri dari pegawai yang bersangkutan sehingga bersifat preventif yang mendorong pegawai agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan/ pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

Oleh karena itu pimpinan harus mampu menciptakan iklim kerja agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan, antara lain dengan memberikan informasi kepada segenap karyawan mengenai standar dan peraturan yang harus ditegakkan. Dengan pengetahuan tersebut diharapkan semua karyawan akan berusaha melaksanakan dengan benar dan mampu menghindari atau mencegah penyimpangan-penyimpangan.

b. Disiplin Peraturan

Dedikasi pegawai harus lebih ditingkatkan di masa yang akan datang. Dengan dedikasi yang baik, pegawai akan bekerja sepenuh hati dengan waktu, energi, untuk sebuah aktivitas karena berfikir hal itu adalah penting. Dedikasi ini penting karena pegawai setiap harinya dihadapkan pada tugas-tugas dan pekerjaan rutin yang memerlukan tenaga dan konsentrasi yang tinggi agar dapat menghasilkan sesuatu untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dengan profesionalitas dan berbekal integritas dan komitmen seorang pegawai akan menghadapi tugasnya dengan dedikasi, tanpa memandang rendah pekerjaan yang sederhana dan

melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan kesungguhan.

Setiap pelaksanaan tugas dipertanggung jawabkan secara baik, tidak hanya untuk organisasi dan atasannya, tetapi terlebih untuk Khaliknya yang telah memberikan kemampuan dan kesempatan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Tanggungjawab yang masih rendah pada diri pegawai belum digunakan untuk pencapaian tugas dan fungsi. Kebersamaan dalam konteks yang positif seharusnya digunakan untuk mempercepat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Hal ini menjadi sorotan mengingat posisi pegawai itu merupakan tulang punggung penyelenggara Negara akibat kemerosotan mental dan moral yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan, mengemukanya praktek KKN, menguaknya issue amoral yang telah melibatkan penyelenggara negara, juga terungkap perilaku kekerasan dalam rumah tangga yang dilakukan oleh anggota pegawai adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri. Kenyataan ini berdampak pada semakin menurunnya kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, mau tidak mau harus direspons dengan kebijakan strategis dan dibuktikan dengan program aksi yang menyentuh nurani masyarakat.

PENUTUP

Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai yang ada di Bagian Pemerintahan Umum belum seperti yang diharapkan yaitu yang tercantum pada Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002. urangnya budaya kerja ini diindikasikan dari:

1. Integritas dan profesionalitas

Kurangnya integritas dan profesional pegawai terlihat pada kurangnya pegawai dapat menjalankan tugas

sehari-hari yang sesuai dengan dengan aturan yang ada di Bagian Pemerintahan Umum. Integritas dan profesionalitas yang belum sesuai tersebut berakibat kepada belum terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Komitmen tidak akan tumbuh dalam diri setiap pegawai sampai pegawai tersebut menyadari akan pentingnya komitmen organisasi di dalam pekerjaannya. Integritas itu berkaitan erat dengan kesederhanaan. Orang yang berintegritas itu selalu mensyukuri apa yang dia punya dan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk menjaga apa yang dia punya.

2. Disiplin dan Keteraturan

Disamping itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin dan keteraturan kerja pegawai belum seperti yang diharapkan karena kurangnya disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Sebagai PNS, seharusnya disiplin pada pegawai di Bagian Pemerintahan Umum datang dari individu sendiri yaitu disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Disamping itu, seharusnya ada sangsi yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Adapun saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Peningkatan integritas dan profesionalitas melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan di Bagian Pemerintahan Umum. Disamping itu,

teknis diperlukan adanya pengawasan pimpinan yang lebih intensif kepada pegawai sehingga terbentuk budaya kerja yang diinginkan, dengan tolok ukur yang jelas guna menilai pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai.

2. Diberlakukannya hukuman kepada pegawai yang indiscipliner. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

REFERENSI

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur RI Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara
- Kumorotomo, W. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. (hal; 243)
- Nawawi, H Hadari dan Martini Hadari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang*. UGM Press, Yogyakarta. (hal; 208)
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (hal; 57)
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep-kontroversi-aplikasi jilid 2*. PT Prenhallindo. Jakarta. (hal: 4, 5, dan 292)