

Studi Tentang Budaya Kerja Aparatur Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara

Amir Lufni

Alumni Program Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Abstract: This study aims to describe apparatus's work culture of Kutai Kartanegara particularly in Samboja which we can conclude that work culture of there had good enough. Then the factor which influence towards apparatus's work culture are related to innovation, the target, good environment work, and competition between the apparatus.

Keyword: work culture, Apparatus

Abstrak: Budaya kerja aparatur Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat budaya kerja pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai Kecamatan Samboja sudah cukup baik. Kemudian faktor yang cukup mempengaruhi terhadap budaya kerja pegawai adalah berkaitan dengan inovasi, penyelesaian tugas sesuai dengan target, lingkungan kerja yang baik dan persaingan kerja yang sehat antar pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Aparatur

Pendahuluan

Dewasa ini penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan diberbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hal tersebut bisa disebabkan oleh ketidaksiapan untuk menanggapi terjadinya transformasi nilai yang berdimensi luas serta dampak berbagai masalah pembangunan yang kompleks.

Sementara itu, tatanan baru masyarakat Indonesia dihadapkan pada harapan dan tantangan global yang dipicu oleh kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, informasi, komunikasi, transportasi, investasi, dan perdagangan. Kondisi dan perlu bahan cepat yang diikuti pergeseran nilai tersebut perlu disikapi secara bijak melalui langkah kegiatan yang terus menerus dan berkesinambungan dalam berbagai aspek pembangunan untuk membangun kepercayaan masyarakat guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Untuk itu, diperlukan konsepsi sistem pelayanan publik yang berisi nilai, persepsi, dan acuan perilaku yang mampu mewujudkan hak asasi manusia sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat diterapkan, sehingga masyarakat memperoleh pelayanan sesuai dengan harapan dan cita-cita nasional. Dengan mempertimbangkan hal diatas undang-undang tentang pelayanan publik.

Kerangka Dasar Teori Pengertian Budaya

Arifin, Amirullah dan Fauziah (2004) budaya didefinisikan sebagai “sesuatu yang dianggap biasa bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok desa di daerah, atau sebuah organisasi. Arti yang dapat tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan, slogan, *legends*, arsitek buatan simbolis.

Budaya didefinisikan sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah organisasi. Asumsi dan keyakinan tersebut menyangkut pandangan mengenai dunia dan keburukannya dalam dunia tersebut, sifat ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan manusia. Schein antara keyakinan yang mendasari (yang tidak dapat disadar yang menyertai, yang dapat konsisten mau pun tidak berkeyakinan tersebut). (Chatab : 2007).

Menurut Gering dan Triguno (2001) secara umum konsep atau definisi budaya kerja dibagi menjadi tiga bagian antara lain :

- 1) *School of thought (mazhab)- ideational*, lebih melihat budaya organisasi dari apa *di-shared* (dipahami, dijiwai dan dipraktikan bersama) anggota sebuah komunitas/ masyarakat. Mazhab ini biasanya dianut oleh para *organizational theorists* yang menggunakan pendekatan antropologi sebagai basisnya.
- 2) *Adaptationist School*, melihat budaya dan apa yang di observasi baik dari bangun organisasi maupun dari orang-orang yang terlibat di dalamnya seperti pola perilaku dan cara berkomunikasi (budaya dari kulit luar organisasi). Pengikutnya para manajer dan praktisi bisnis yang memperlakukan budaya sebagai variabel internal untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- 3) Disamping kedua *mazhan* point 1 dan 2 tersebut, ada gabungan keduanya, yaitu : *realist school*. *Mazhab* ini berpandangan bahwa organisasi merupakan sesuatu yang kompleks yang tidak dapat dipahami hanya dari pola perilaku orang-orangnya saja tetapi juga sumber perilaku tersebut

Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu sendiri, menurut Sithi Amnuai dalam Ndraha (2003) menjelaskan “*being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*” artinya pembentukan budaya kerja terjadi takkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Robbins (2003) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh 213 kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya untuk dapat diterima di lingkungan tempat kerjanya.

Nilai-Nilai Budaya Kerja Aparatur

Menurut Kepmenpan Nomor : 25/ KEP/ M.PAN/ 04/ 2002 nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah itu terdiri dari 34 unsur/ 17 pasang yang diharapkan dapat dikembangkan, sehingga menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja aparatur pemerintah.

Pengertian Budaya Kerja

Ndraha (1997) menyatakan bahwa budaya kerja adalah “ Suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku “.

Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993) dalam Koesmono (2005); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang dalam organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Menurut Triguno dalam (2001) budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas (Koesmono : 2005).

Nilai Budaya Kerja

Adapun cakupan makna setiap nilai budaya kerja antara lain :

- 1) Disiplin. Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan. Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai. Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama. Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan (Nirman : 2004).

Perihal yang menjadi perhatian dalam memasukkan gagasan budaya, maksud dan tujuan menjadi perhatian dalam memasukka gagasan budaya kerja kedalam manajemen (Supriyadi & Triguno (2001) sebagai berikut :

Pertama, alasan yang kuat terhadap program budaya kerja, sehingga merupakan kekuatan, sehingga bantuan kekuatan, sehingga merupakan kekuatan pendorong agar program-program dapat dilaksanakan dengan baik dan mendapat dukungan kurang baik semua pihak, yaitu diperlukan dialog dengan pihak-pihak yng

pentingannya untuk menganalisis tantangan-tantangan baik eksternal maupun internal muncul kritik dan saran, yang membangun.

Kedua, visi yang mengembangkan dan tujuan organisasi yang seharusnya dilakukan dan menjadi kerangka kerja dalam pengambilan keputusan yang memberikan arah pada proses kerja.

Ketiga, tujuan yang akan dicapai, harus bisa diukur melalui target organisasi.

Keempat, strategi untuk mencapai tujuan.

Unsur dan Dimensi Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha, 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 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 dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Terdapat banyaknya variabel yang terkandung dalam budaya kerja organisasi, hal ini memungkinkan semakin meluasnya penjelasan tentang unsur, faktor dan karakteristik yang dapat menjadi dimensi-dimensi budaya organisasi itu sendiri. Beberapa diantaranya adalah :

- 1) Aturan perilaku yang diamati. Aturan berinteraksi yang berkaitan rasa hormat dan cara berperilaku para anggota organisasi.
- 2) Norma. Standar perilaku dan mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan dilakukan.
- 3) Nilai Dominan. Merupakan nilai-nilai utama.
- 4) Filosofi. Kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi.
- 5) Aturan. Pedoman kerja berkaitan pencapaian perusahaan.
- 6) Iklim organisasi. Keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan peraturan yang bersifat fisik, berinteraksi dan berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar. (Luthans : 2006).

Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa enam karakteristik umum dalam budaya organisasi antara lain adalah : “ *collective, Emotionally charged, Historically based, Dynamic, Inherently symbolic, and Inherently fuzzy* “. Keenam karakteristik itu melekat pada organisasi dan para anggotanya sebagai identitas organisasi, sehingga menjadi kinerja karakteristiknya.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Ndraha (2003) berpendapat bahwa pada umumnya fungsi-fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota masyarakat. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah dan sisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan nilai-nilai di dalam

masyarakat. Perbedaan dan identitas budaya dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah di berbagai bidang.

- 2) Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya. Budaya dapat menjadi komoditi ekonomi, seperti wisata budaya.
- 3) Sebagai kekuatan. Apabila budaya terbentuk melalui belajar mengajar (*learning process*), maka budaya tersebut dinamis, *resilient*, tidak statis, dan tidak kaku.
- 4) Sebagai pola perilaku. Budaya beris norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- 5) Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya.
- 6) Sebagai substansi (penganti) formalisasi. Hal ini akan berarti bahwa tanpa perintahpun, orang akan melakukan tugasnya.
- 7) Sebagai mekanisme untuk adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.
- 8) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongkuren dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*.

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi, yaitu :

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, yang berarti bahwa budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- 2) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
- 3) Budaya membawa suatu rasa identitas ke para anggota organisasi.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan yang bersangkutan dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan apa yang harus dilakukan oleh para karyawan, dan
- 5) Budaya meningkatkan kematapan sistem sosial.

Prinsip dan Tujuan Budaya Kerja

Manfaat budaya kerja menurut Supriyadi & Triguno (2006) antara lain sebagai berikut :

- 1) Pertama, menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
- 2) Kedua, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan dan cepat memperbaiki.
- 3) Ketiga, cepat menyesuaikan diri perkembangan dan luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain).
- 4) Keempat, mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah dan palsu.

Selanjutnya Wolseley dan Campbell (Supriyadi & Triguno (2001) menyatakan sebagai berikut :

- a) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan subyektif mungkin.
- b) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode

- ilmu pengetahuan, dibandingkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.
- c) Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyeraskan kepribadian dan moral karakternya.
 - d) Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya demikian pula dalam hal produksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
 - e) Orang yang terlatih dengan kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada.
 - f) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya. Penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya serta memberi tempat secara berdampingan kepada yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.

Dampak Pembentukan Budaya Kerja

Dampak pembentukkan budaya kerja terhadap pegawai dan komponen organisasi lainya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dapat dijelaskan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik, budaya kerja dapat diartikan sebagai sistem perilaku dan kebiasaan yang dilakukan oleh lembaga dan SDM pemberi pelayanan kepada masyarakat penerima pelayanan. Sementara itu, menurut Osborn dan Plastrik (1997) budaya kerja adalah: “ ... seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis, yang terinternalisasi sangat mendalam dan memiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Budaya kerja dapat berupa fisik seperti rutinitas pegawai, tata cara pelayanan kebiasaan-kebiasaan atau ritual kerja, dan non fisik misalnya, keyakinan, harapan, gagasan, atau impian pegawai. Budaya kerja dapat diibaratkan seperti pupuk yang menyuburkan organisasi penyelenggara pelayanan untuk menghasilkan buah yang bermanfaat bagi publik. Organisasi pelayanan yang digerakkan tanpa nilai budaya yang kondusif akan menghadapi krisis sikap, perilaku, tindakan, kebiasaan dan kepercayaan sumber daya manusia pemberi pelayanan, yang selanjutnya berdampak pada keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan.

Hasil Penelitian

Nilai-Nilai Budaya Kerja Aparatur Pemerintah

- a. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar organisasi pemerintah.

Disiplin merupakan kata yang sering kita ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai di Kantor Camat Samboja perlu ditingkatkan lagi karena disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai seorang karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

b. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja.

Keterbukaan adalah keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh masyarakat luas. Keterbukaan merupakan kondisi yang memungkinkan partisipasi masyarakat dalam kehidupan bernegara. Di samping itu, keterbukaan juga akan mengakibatkan batas-batas teritorial suatu negara menjadi kabur. Kecanggihan teknologi dan informasi membuat batas-batas teritorial suatu negara menjadi tidak berarti. Seseorang akan dengan mudah memberikan dan menerima informasi sesuai dengan keinginannya. Pada akhirnya keterbukaan akan mengakibatkan hilangnya diferensiasi (perbedaan) sosial.

Akan tetapi, keterbukaan akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan di suatu negara. Di lihat dari aspek sosial budaya, keterbukaan akan memberikan ruang gerak bagi masuknya budaya-budaya barat yang sama sekali berbeda dengan budaya masyarakat Indonesia. Dilihat dari aspek ideologi, keterbukaan akan memberikan ruang bagi tumbuh dan berkembangnya ideologi-ideologi dari luar yang tidak sesuai dengan kepribadian suatu bangsa Indonesia. Oleh sebab itu, munculnya era keterbukaan akan membawa dampak yang sangat buruk apabila kita tidak dapat mempersiapkan diri.

Keterbukaan adalah prinsip menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh Informasi adalah suatu kebutuhan penting masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan daerah. Berkaitan dengan hal tersebut pemerintah daerah perlu proaktif memberikan informasi lengkap tentang kebijakan dan layanan yang disediakan kepada masyarakat. Pemerintah daerah seharusnya perlu menyiapkan kebijakan yang jelas tentang cara mendapatkan informasi. Kebijakan ini akan memperjelas bentuk informasi yang dapat diakses masyarakat ataupun bentuk informasi yang bersifat rahasia, bagaimana cara mendapatkan informasi, lama waktu mendapatkan informasi serta prosedur pengaduan apabila informasi tidak sampai kepada masyarakat.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa keterbukaan yang berkaitan dengan kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja sudah dilakukan cukup baik, namun perlu ditingkatkan sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi.

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

Kata menghargai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti bermacam-macam, di antaranya memberi, menentukan, menilai, membubuhi harga, menaksir harga, memandang penting (bermanfaat, berguna), menghormati. Menghargai hasil karya orang lain merupakan salah satu upaya membina keserasian dan kerukunan hidup antar manusia agar terwujud suatu kehidupan masyarakat yang saling menghormati dan menghargai sesuai dengan harkat dan derajat seseorang sebagai manusia. Menumbuhkan sikap menghargai hasil karya orang lain merupakan sikap yang terpuji karena hasil karya tersebut merupakan pencerminan pribadi penciptanya sebagai manusia yang ingin dihargai.

Kecenderungan manusia secara alamiah adalah keinginan untuk mendapat tanggapan atau penghargaan atas apa yang dilakukannya. Kebutuhan untuk menuangkan ekspresi diri secara positif telah mendorong setiap orang untuk terus menghasilkan karya terbaik demi kebaikan dirinya dan orang lain. Oleh karena itu, upaya dan hasil karya kreatif yang berguna bagi kemaslahatan orang banyak sudah selayaknya memperoleh penghargaan yang positif pula.

Sikap menghargai terhadap orang lain tentu didasari oleh jiwa yang santun atau ahli lmu yang dapat menumbuhkan sikap menghargai orang di luar dirinya. Kemampuan tersebut harus dilatih lebih dahulu untuk mendidik jiwa manusia sehingga mampu bersikap penyantun. Seperti contoh, ketika bersama-sama menghadapi persoalan tertentu, seseorang harus berusaha saling memberi dan menerima saran, pendapat, atau nasihat dari orang lain yang pada awalnya pasti akan terasa sulit. Sikap dan perilaku ini akan terwujud bila pribadi seseorang telah mampu menekan ego pribadinya melalui pembiasaan dan pengasahan rasa empati melalui pendidikan akhlak. Selanjutnya, ia akan selalu terdorong untuk berbuat yang baik kepada orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan

tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja sudah dilakukan cukup baik, namun perlu ditingkatkan sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai akan lebih baik lagi.

d. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target.

Sebagaimana diketahui bahwa manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang di dunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain.

Secara alamiah, manusia melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya. Begitupun anda, dalam aktivitas usahanya setiap orang selalu membutuhkan kehadiran dan peran orang lain. Tidak seorang pengusaha atau wirausaha yang sukses karena hasil kerja atau usahanya sendiri. Karena dalam kesuksesan usahanya, pasti ada peran orang atau pihak lain. Oleh karena itu, salah satu kunci sukses usaha adalah sukses dalam kerja sama usaha. Kerja sama pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan.

Kerjasama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab akan dapat diciptakan kerja sama yang baik antara pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kerjasama yang berkaitan dengan kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target sudah dilakukan cukup baik, namun perlu ditingkatkan sehingga hasil pekerjaannya yang dilaksanakan oleh pegawai akan lebih baik lagi.

Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Budaya Kerja Pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara

a) Melakukan inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. seseorang yang inovatif akan selalu berupaya melakukan perbaikan, menyajikan sesuatu yang baru/unik yang berbeda dengan yang sudah ada. inovatif juga merupakan sikap penting bagi yang hendaknya dimiliki oleh seorang pegawai. kreatif dan inovatif adalah suatu kemampuan untuk memindahkan sumber daya yang kurang produktif menjadi sumber daya yang produktif sehingga memberikan nilai ekonomis.

b) Penyelesaian tugas sesuai target

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.

Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit. Rincian tugas-tugas tersebut digolongkan kedalam satuan praktis dan konkrit sesuai dengan kemampuan dan tuntutan masyarakat.

c) Mengetahui & memahami persoalan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

d) Persaingan yang sehat antar pegawai

kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan akan dapat memudahkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dan tugas tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan berkaitan dengan budaya kerja aparatur Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara yang meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat budaya kerja pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai Kecamatan Samboja sudah cukup baik.

Kesimpulan

- 1) Disiplin pegawai di Kantor Camat Samboja perlu ditingkatkan dan dipertahankan karena disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai seorang karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

- 2) Keterbukaan dan saling menghargai; merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab sesama mitra kerja sudah cukup baik dilaksanakan oleh aparatur kantor camat Samboja.
- 3) Menghargai hasil karya orang lain dan kerjasama merupakan salah satu upaya membina keserasian dan kerukunan antar pegawai agar terwujud budaya kerja yang baik yang saling menghormati dan menghargai sesuai dengan harkat dan derajat seseorang sebagai manusia, sehingga dapat meningkatkan budaya kerja sudah cukup baik dilaksanakan oleh aparatur kecamatan Samboja perlu ditingkatkan dan dipertahankan.

Saran

- 1) Secara keseluruhan mengenai disiplin kerja yang merupakan salah satu indikator budaya kerja hendaknya lebih ditingkatkan lagi dengan penerapan sanksi yang tegas kepada pegawai yang mengindahkan peraturan yang berlaku.
- 2) Hendaknya informasi yang berkaitan dengan kepentingan pegawai baik berkenaan dengan pekerjaan ataupun berkenaan dengan kepentingan pribadi, misalnya berkaitan dengan kenaikan pangkat dan lain lainnya perlu diinformasikan dengan cepat kepada pegawai, kemudian yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat perlu disampaikan, sehingga dapat diwujudkan budaya kerja yang lebih baik lagi.
- 3) Faktor-faktor yang mendukung budaya kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan serta dikembangkan dan perlu adanya pemberian reward yang memadai bagi seorang Pegawai Negeri Sipil atau sekelompok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan ide inovatif tentang cara pelayanan baru yang lebih bagus dengan biaya yang lebih murah.

Daftar Pustaka

- Arifin, Amirullah dan F. 2004. *Analisis Ekonomi Pertanian Indonesia*, Jakarta : Kompas.
- Chatab, Nevizond, *Profil Budaya Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan*. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Koesmono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Pascasarjana Universitas Airlangga tidak dipublikasikan, Surabaya.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa M. Taufik Amir, Indeks, Jakarta, 2005.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Andi, Jakarta, 2006.
- Ndraha T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Nirman, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Penerbit CV. Citra Media, Surabaya.

Robbin, Stephen P and Nancy Langton. (2003). *Organization behavior* (online) tersedia di situs Pearson education Canada.

Widyo Yudo P (2004), *Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*.