

PENERAPAN BUDAYA KERJA PADA APARATUR PEMERINTAHAN DI KANTOR CAMAT PONTIANAK UTARA

Liza Afriani

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisipol Untan

Email: lizayang_koe88@yahoo.co.id

Abstrak

Budaya kerja merupakan salah satu cermin dari kegiatan pemerintah yang dapat diterima dan dinilai secara langsung oleh masyarakat. Disadari atau tidak bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya, yang selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Penerapan nilai budaya kerja dalam suatu organisasi, khususnya pada pemerintah Kecamatan, dilihat peneliti dari kepemimpinan Camat dan disiplin pegawai. Kepemimpinan Camat penting karena selain sebagai salah satu nilai budaya kerja juga merupakan faktor yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam penerapan budaya kerja pada organisasi. Melalui kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mengawasi diharapkan dapat mendukung terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif. Demikian pula halnya dengan disiplin pegawai yang merupakan salah satu aspek yang mempunyai dampak kuat terhadap organisasi. Penerapan nilai disiplin dilihat dari disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum optimalnya penerapan nilai budaya kerja yang diterapkan oleh aparatur di Kantor Camat Pontianak Utara, sehingga diperlukan upaya perubahan terhadap sikap dan perilaku aparatur oleh pemerintah kecamatan.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin

Abstract

Occupational culture is the activity showed by government that can be directly accepted and appreciable by society. Consciously or unconsciously, success in work comes from values to which it belongs and the behavior that become habit. The values started from custom, religion, norm and principle that becoming their faith and also becoming habit in work behavior or organization.

The application of occupational culture in the organization, especially in sub-district government, showed by researcher from the leadership that done by the head of sub-district and employee discipline. The head of sub-district leadership is important beside as one of the occupational culture's value; it is also the factor that establishes the success as well as the failure in the application of occupational culture in organization. Through the ability to influence, to mobilize, directs and supervise are expected to support the establishment of a conducive work environment. Similarly, the employee's discipline is one aspect which has a strong impact against organization. The application of the discipline viewed from discipline against time and discipline to rules and work procedures.

The result of research showed that the ineffective in assembling the value of occupational culture by apparatus in Sub-district Office on North Pontianak.

Keywords: Occupational culture, leadership and discipline

A. PENDAHULUAN

Terjadinya reformasi di segala bidang membawa perubahan terhadap kompleksitas kehidupan masyarakat. Salah satu diantara perubahan tersebut adalah pemahaman masyarakat tentang hak-haknya meningkat. Masyarakat menuntut pelayanan yang lebih baik dari pemerintah dan semakin kritis dalam menyikapi berbagai fenomena penyelenggaraan pemerintah, khususnya yang menyangkut budaya kerja aparatur pemerintah. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa aspek pelayanan dalam berbagai tingkatan pemerintahan seperti Kantor Camat seringkali mendapat sorotan masyarakat, terutama unsur pelaksanaannya yaitu aparat pemerintah.

Kecamatan Pontianak Utara merupakan salah satu dari enam kecamatan di Kota Pontianak. Sebagai organisasi yang mempunyai kedudukan strategis, kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh walikota dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kepada masyarakat. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok pemerintahan, Kecamatan Pontianak Utara berpedoman kepada penetapan visi dan misi.

Agar visi dan misi tersebut dapat tercapai, tentunya harus didukung dengan komitmen dan konsistensi aparatur kecamatan yang dilihat dari penerapan nilai budaya kerja. Pentingnya penerapan nilai budaya kerja karena diperlukan sosok aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas secara profesional dengan dilandasi kaidah, nilai dan norma dalam rangka terciptanya etika kerja yang penuh tanggung jawab. Melalui penerapan nilai budaya kerja yang berlaku bagi semua aparat pemerintah, maka penyelenggaraan pemerintahan oleh aparatur menghasilkan suatu kinerja dan produktivitas dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi, akan selalu dikaitkan dengan pemimpin dari organisasi dimaksud. Dengan kata lain, nilai kepemimpinan sangat vital diperlukan karena merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mendorong segala sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, salah satu nilai budaya kerja

yang lain mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk menghasilkan suatu kinerja dan produktivitas adalah disiplin. Disiplin pegawai merupakan salah satu aspek kekuatan SDM yang tercermin dari sikap dan tingkah laku pegawai. Sehingga tidak dapat disangkal lagi bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah yang utama. Dengan SDM yang memiliki etos kerja yang baik serta paham atas perannya dalam mencapai visi organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu penelitian terdahulu berkaitan dengan penerapan budaya kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siti Zakiyah pada tahun 2005 dengan judul "Implementasi Prinsip-Prinsip Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah Di Kalimantan". Hasil penelitian menggambarkan bahwa secara umum daerah belum menaruh perhatian yang memadai untuk memperkuat budaya kerja di lingkungannya masing-masing. Dari 4 (empat) daerah yang disurvei, yaitu Kota Singkawang (Kalimantan Barat), Kabupaten Kutai Timur (Kalimantan Timur), Kabupaten Kapuas (Kalimantan Tengah), dan Kota Banjar Baru (Kalimantan Selatan), baru Kabupaten Kutai Timur yang sudah punya peraturan daerah tentang implementasi budaya kerja untuk organisasi pemerintah daerah. Itupun masih lebih banyak bersifat "retorika" karena belum dapat berjalan dengan baik sesuai kaidah yang ada. Di samping itu, di seluruh daerah juga belum ditemui adanya kelompok-kelompok budaya kerja (KBK) yang berfungsi untuk menunjang pelaksanaan tupoksi organisasi. Belum optimalnya penerapan budaya kerja bagi organisasi perangkat daerah ini nampaknya bersumber dari beberapa kondisi, antara lain belum adanya pemahaman secara utuh diantara jajaran aparatur daerah mengenai esensi dan manfaat budaya kerja. Selain itu upaya sosialisasi dari instansi pusat tentang tahapan dan teknik penerapan budaya kerja juga belum terprogram secara sistematis.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penerapan nilai budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara yang dibatasi pada nilai kepemimpinan dan disiplin. Penulis ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana nilai-nilai budaya kerja tersebut diterapkan oleh aparatur sebagai bentuk kesiapan pemerintah

kecamatan dalam rangka melaksanakan program budaya kerja. Fokus pada penelitian ini adalah penerapan nilai budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara. Mengingat banyaknya nilai-nilai budaya kerja berdasarkan Keputusan Menpan No.25/Kep/M.Pan/4/2002 yang merupakan pedoman bagi aparatur, maka fokus penelitian dibatasi pada nilai kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat dan nilai disiplin yang diterapkan oleh pegawai.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana keberhasilan penerapan nilai budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara yang dilihat dari nilai kepemimpinan dan nilai disiplin?

Sementara itu, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana nilai kepemimpinan yang diterapkan pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana nilai disiplin yang diterapkan pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pemerintahan. Selain itu, untuk merangsang dilakukannya penelitian yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap permasalahan khususnya berkaitan dengan penerapan nilai budaya kerja pada aparatur. Selain itu diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah, khususnya Kecamatan Pontianak Utara dalam upaya penerapan nilai budaya kerja yang efektif pada aparatur pemerintahan sebagai bentuk kesiapan dalam rangka melaksanakan program budaya kerja.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1) Kepemimpinan dan Disiplin sebagai Nilai Budaya Kerja

Menurut Guno (1999:3), 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, kemudian tercermin dari sikap menjadi

perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara, nilai-nilai budaya kerja dalam pedoman yang dimaksud, antara lain:

1. Komitmen dan konsisten terhadap visi, misi dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kebijakan negara serta peraturan perundangan yang berlaku;
2. Wewenang dan tanggung jawab;
3. Keikhlasan dan kejujuran;
4. Integritas dan profesionalisme;
5. Kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas;
6. Kepemimpinan dan keteladanan;
7. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja;
8. Ketepatan dan kecepatan;
9. Rasionalitas dan kecerdasan emosi;
10. Keteguhan dan ketegasan;
11. Disiplin dan keteraturan kerja;
12. Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik;
13. Dedikasi dan loyalitas;
14. Semangat dan motivasi;
15. Ketekunan dan kesabaran;
16. Keadilan dan keterbukaan;
17. Penguasaan IPTEK yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, terutama metode analisis dan pengambilan keputusan, keahlian atau keterampilan manajerial, dsb. (Guno dan Supriyadi, 2006:31)

Nilai tersebut dipedomani secara individu atau kelompok yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Dari 17 nilai-nilai budaya kerja tersebut, penulis membatasi pada nilai kepemimpinan dan nilai disiplin yang dijadikan sebagai fokus penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara.

Menurut Guno (1999:9) manfaat yang didapat dari pelaksanaan budaya kerja antara lain : (1) menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan

komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki; (3) cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar; (4) mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Berdasarkan Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara, kepemimpinan berarti kesadaran diri sebagai seorang pemimpin yang ditujukan melalui kemampuannya untuk mempengaruhi dan menjadikan dirinya sebagai teladan, serta mampu memotivasi orang lain agar tergerak mencapai sasaran yang lebih tinggi berdasarkan nilai-nilai moral seperti: integritas, komitmen, konsistensi, profesional dan kemampuan komunikasi (dalam Guno dan Supriyadi, 2006:31).

Selanjutnya oleh Ki Hajar Dewantoro (dalam Guno, 1999:36) dikemukakan bahwa seorang pemimpin itu harus memberikan keteladanan (*ing ngarso sung tuludo*), memberi motivasi atau dorongan (*ing madyo mangun karso*), memberikan wewenang atau tanggung jawab (*tut wuri handayani*). Demikian juga Mangkunegoro I (dalam Guno, 1999:36) menyatakan bahwa kepemimpinan itu harus mampu menciptakan sikap dan perilaku bawahannya menjadi rasa ikut memiliki (*melu handarbeni*), rasa ikut bertanggung jawab (*melu hangrunggebi*) dan mawas diri (*mulat sariro hangroso wani*).

Demikian halnya dalam penerapan budaya kerja, melalui kemampuan kepemimpinannya Camat diharapkan dapat menjadi teladan bagi bawahannya dalam mengembangkan nilai-nilai budaya kerja. Untuk itu dibutuhkan gaya kepemimpinan atau cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. menurut Hasibuan (2005:172) ada empat gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter, yaitu jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak berada pada pimpinan. Orientasi kepemimpinan difokuskan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan

kesejahteraan bawahan. Sistem manajemen tertutup, dimana kurang menginformasikan keadaan perusahaan kepada bawahan. Pengkaderan kurang mendapat perhatian.

2. Kepemimpinan Partisipatif, yaitu apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki.
3. Kepemimpinan Delegatif, yaitu apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kepemimpinan Situasional, yaitu menekankan pada perilaku pemimpin dan pengikut/anggota dalam kelompok dan situasi yang variatif, yang mana tidak ada satupun cara terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Salah satu kunci keberhasilan dari seorang pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat adalah disiplin. Menurut Tohardi (2002:393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Berdasarkan PP No.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur pemerintah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masing-masing lembaga atau instansi. Sementara itu, berdasarkan Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara,

secara konseptual disiplin lebih merujuk pada sikap yang selalu taat kepada aturan norma dan prinsip-prinsip tertentu.

2) Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Untuk memperoleh informasi yang jelas tentang penerapan nilai budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara, peneliti memilih informan dengan cara purposive, yaitu pemilihan informan secara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Kriteria yang ditentukan oleh peneliti bahwa informan yang dipilih adalah mereka yang lebih mengetahui dan dapat memberikan informasi tentang bagaimana penerapan nilai budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara. Adapun informan yang telah terpilih sebanyak 6 orang yaitu sekcama, kasi trantib, kasubbag keuangan, kasubbag kepegawaian, staf trantib, dan staf pemerintahan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis induktif, yaitu analisis yang berpangkal dari kenyataan-kenyataan khusus sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum (Moleong, 2010:296). Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dari studi dokumentasi, selanjutnya ditarik kesimpulan secara umum.

C. BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH KECAMATAN

Dalam rangka pelaksanaan program budaya kerja pada Kantor Camat Pontianak Utara, diperlukan sosok aparatur yang mampu dan konsisten dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang ditunjukkan oleh sikap dan perilaku. Dalam hal ini, penelitian tentang penerapan nilai budaya kerja dibatasi oleh peneliti pada nilai kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat dan nilai disiplin yang diterapkan oleh pegawai.

1) Kepemimpinan Camat

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tentang gaya kepemimpinan Camat, salah satu pegawai mengatakan bahwa Camat

lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Dengan gaya kepemimpinan tersebut memunculkan kesan hubungan yang kaku antara pemimpin dengan bawahannya, yang mana bawahan melaksanakan perintah atau tugas dari pemimpin bukan karena didasarkan kesetiaan, tetapi didasarkan pada ketakutan. Padahal suatu lingkungan organisasi yang kondusif memerlukan kemampuan Camat untuk mampu memahami dan memberdayakan aparat kecamatan dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan masyarakat dan tugas kewajiban mereka sebagai abdi masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang Camat tentunya tidak terlepas dari bantuan bawahan/ stafnya. Agar para bawahannya mau diajak bekerja sama dalam melaksanakan tugas, ia harus mampu mempengaruhi bawahannya yang dapat ditunjukkan dengan sikap, perilaku dan perbuatannya yang semata-mata hanya dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi yaitu untuk memperoleh hasil yang baik.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai berkaitan dengan sikap kekeluargaan bahwa ada kecenderungan Camat yang "pilih kasih" terhadap bawahannya. Artinya bahwa ada perlakuan tidak adil dari Camat yang dirasakan oleh bawahannya. Sikap tidak adil ini dirasakan bawahan ketika Camat hanya bersikap baik dengan bawahan yang menduduki jabatan tertentu saja, yang dalam hal ini dicontohkan sikap baiknya kepada bawahan di bagian keuangan atau bendahara. Selain itu dikatakan bahwa jika Camat mempunyai masalah di luar lalu membawanya ke kantor menunjukkan bahwa Camat belum dapat bersikap profesional karena belum mampu untuk membedakan urusan pribadi dan urusan kedinasan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap Camat menunjukkan bahwa sikap Camat terhadap bawahan memang kurang baik. Ketika itu peneliti sedang berbicara kepada salah satu aparatur, lalu Camat tiba-tiba datang dan tidak ada kesan ramah ketika beliau berbicara kepada bawahannya tersebut. Dengan demikian, sikap Camat terhadap bawahan dapat dinilai kurang baik. Sementara itu, dari hasil wawancara berkaitan dengan keberadaan Camat pada jam dinas dikatakan bahwa Camat senantiasa berada di kantor pada jam dinas dan

kalaupun terlambat datang ke kantor beliau senantiasa memberitahukan kepada seckam maupun kasi untuk menggantikannya. Biasanya sebelum datang ke kantor, Camat berkeliling untuk memantau wilayah kecamatan yang dipimpinnya. Hal tersebut didukung pula dengan hasil pengamatan peneliti, yang menunjukkan bahwa keberadaan Camat pada jam dinas dinilai sudah baik.

Terkait dalam hal menggerakkan bawahan, ditunjukkan dengan indikator bagaimana Camat memberikan dorongan dan penekanan tugas kepada bawahan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Camat jarang sekali memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dalam bekerja. Hal itu berpengaruh kepada motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Sementara itu, dalam menekankan pelaksanaan tugas kepada bawahan menunjukkan bahwa Camat cenderung memaksa dalam menekankan pelaksanaan tugas kepada bawahan. Meskipun maksud Camat penekanan pelaksanaan tugas tersebut adalah agar pekerjaan tidak salah arah atau dimaksudkan guna efektifitas dan efisiensi waktu kerja dapat ditingkatkan, akan tetapi aparat berharap agar Camat dalam menekankan pelaksanaan tugas tanpa kesan memaksa dan sikap marah-marah. Sehingga bawahan akan dengan senang hati melaksanakan tugas yang diberikan Camat tersebut.

Dari hasil wawancara berkaitan dengan kemampuan Camat menggerakkan, menunjukkan bahwa Camat cenderung kurang baik menggerakkan bawahan. Hal ini ditunjukkan dengan indikator, di mana Camat jarang atau bahkan tidak pernah memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya dan dalam penekanan pelaksanaan tugas, Camat cenderung terkesan memaksa. Untuk itu dibutuhkan perubahan dari sosok seorang Camat sebagai pemimpin yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada mereka, sehingga mereka mau bekerja sama dan memberikan yang terbaik dari apa yang dimilikinya untuk kepentingan organisasi.

Kemampuan Camat dalam mengarahkan merupakan upaya agar bawahan dapat melaksanakan tugas yang tidak menyimpang dari aturan yang berlaku. Oleh karena itu, Camat hendaknya memberikan arahan, petunjuk, serta bimbingan kepada bawahannya mengenai tugas apa yang akan dikerjakan

bawahannya serta aturan yang melandasinya. Akan tetapi dari hasil wawancara menyatakan bahwa Camat jarang mengarahkan bawahannya karena lebih sering menyerahkan tugas tersebut kepada seckam.

Sebagai manusia yang penuh keterbatasan tentulah kesalahan pasti pernah dilakukan. Oleh karena itu diharapkan adanya pengawasan dari Camat. Pengawasan berfungsi untuk mengontrol agar apa yang diputuskan atau ditetapkan dapat berjalan seperti yang diharapkan dan tidak terjadi penyimpangan. Lemahnya pengawasan dari Camat akan berakibat ketentuan dan peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan tidak diindahkan oleh aparat.

Pengawasan yang dilakukan oleh Camat ditunjukkan melalui indikator penilaian dan perhatian Camat kepada setiap perilaku dan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh aparat pada saat waktu luang yang ada. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pengawasan Camat terhadap bawahannya sudah cukup baik, yang dinyatakan oleh aparat yang menjadi narasumber bahwa Camat sering melakukan pengawasan. Hal tersebut didukung dengan pengamatan oleh peneliti. Peneliti melihat bahwa pengawasan dilakukan Camat baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan Camat dengan sidak ke ruangan kerja bawahannya, sedangkan pengawasan tidak langsung sendiri dapat dilakukan Camat dengan melihat laporan-laporan hasil kerja dari aparat dan laporan yang diberikan oleh seckam. Dengan demikian, dalam hal mengarahkan dan mengawasi bawahan, Camat telah menunjukkan kemampuannya dengan cukup baik.

2). Disiplin Pegawai

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendapat Tohardi (2002:394) yang membagi disiplin menjadi disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja. Disiplin waktu ditunjukkan dengan indikator jam masuk/pulang kerja yang didahului dengan apel pagi serta keberadaan di Kantor pada jam dinas. Pada Kantor Camat Pontianak Utara waktu hadir masuk yang diawali dengan apel yaitu pukul 07.15 WIB dan waktu pulang pada pukul 15.15 WIB. Setiap pegawai wajib untuk menandatangani absensi masuk kerja. Untuk

pegawai yang hadir, tetapi tidak absen dinyatakan tanpa keterangan (TK). Demikian pula pegawai yang hadir setelah pukul 09.30, dinyatakan TK. Terkait dengan disiplin waktu, dalam hal ini sekcama menyatakan bahwa hampir semua pegawai telah mentaati aturan disiplin meskipun masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel dengan alasan mengantar anak. Sehingga disiplin waktu yang diterapkan aparatur dapat dinilai cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa aparatur telah menunjukkan sikap disiplin waktu yang cukup baik. Hal ini juga didukung dengan hasil pengamatana yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan hampir semua aparat telah mengikuti apel setiap pagi. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja perangkat kecamatan.

Berbeda dengan kegiatan apel, hasil pengamatan tentang keberadaan aparat pada jam dinas atau jam kerja menunjukkan bahwa banyak pegawai yang tidak ada di ruangan ketika waktu istirahat pegawai selesai bahkan ada yang tidak kembali ke Kantor. Padahal pada jam-jam tersebut masih ada masyarakat yang ingin dilayani dan akhirnya pelayanan menjadi terhambat karena tidak ada aparat yang bersangkutan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin waktu pegawai yang masih rendah dengan kebiasaan yang tidak tepat pada jam kerja.

Berkenaan dengan disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja, peneliti menggunakan indikator penggunaan pakaian dinas dan atributnya. Di mana dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa aparatur pada Kantor Camat Pontianak Utara telah menggunakan pakaian dinas dan atribut secara lengkap sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, bahkan pegawai yang tidak lengkap dibelikan. Dalam hal ini sekcama menyatakan bahwa aparat telah menunjukkan penggunaan pakaian dinas dan atribut yang lengkap, bahkan pegawai yang atributnya tidak lengkap dibelikan. Akan tetapi aparatur sebenarnya belum memahami peraturan disiplin kerja, bahkan ada yang menganggap apel pagi hanya untuk setor muka agar tidak dikatakan malas.

D. SIMPULAN DAN KETERBATASAN

1) Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai penerapan budaya kerja pada aparatur pemerintahan di Kantor Camat Pontianak Utara yang difokuskan pada kepemimpinan Camat dan nilai disiplin pegawai menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut belum dapat diterapkan dengan baik oleh para aparatur. Hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku Camat yang cenderung bergaya otoriter menciptakan suatu lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat pula melalui indikator kepemimpinan Camat dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengawasi bawahan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Camat belum mampu menunjukkan sikap kekeluargaan yang baik dengan seluruh bawahannya karena ada perlakuan pilih kasih. Selain itu, Camat jarang bahkan tidak pernah sama sekali memberikan dorongan kepada pegawai, baik itu misalnya semangat kerja atau memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Akan tetapi dalam hal pengawasan, Camat menunjukkan sikap yang baik yang mana sering mengadakan pengawasan terhadap bawahannya.
2. Disiplin telah diterapkan cukup baik yang dilihat dari indikator disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja. Dari hasil penelitian, hampir semua aparat telah mengikuti apel pagi dan telah menggunakan pakaian dinas dan atributnya dengan lengkap. Akan tetapi masih ditemukan pegawai yang tidak berada di tempat ketika waktu istirahat selesai bahkan pulang ketika belum waktunya. Ada pula pegawai yang belum memiliki kesadaran dan masih kurang paham dengan peraturan di mana menganggap apel sekedar setor muka agar tidak dikatakan malas.

Berkenaan dengan kesimpulan tersebut, maka setiap aparatur harus memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan dalam rangka menerapkan program budaya kerja, yaitu melalui:

1. Perubahan dari sikap dan perilaku Camat dalam hal mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mengawasi bawahan. Perubahan tersebut diawali dengan

kesadaran bahwa sebagai pemimpin pada kecamatan, Camat harus dapat memberikan keteladanan, memberi motivasi atau dorongan, memberikan wewenang atau tanggung jawab kepada bawahan. Selain itu harus ditumbuhkan komitmen dan konsistensi bahwa peran Camat sangat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi.

2. Setiap aparatur atau pegawai harus menanamkan nilai disiplin mulai dari diri pribadi karena disiplin mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Selain itu harus ada komitmen yang kuat dari aparatur untuk melakukan perubahan yang didasarkan pada kesadaran diri, hati nurani, kehendak untuk bertindak dan imajinasi yang kreatif.

2). Keterbatasan Studi

Selama melakukan penelitian, peneliti mengalami kendala dalam penelitian ini yaitu informan yang telah ditentukan sebelumnya tidak bersedia bahkan menolak untuk diwawancarai sehingga cukup menyulitkan dalam mengumpulkan data. Selain itu kurangnya literatur sehingga teori yang digunakan kurang mendukung.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini pula penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Arkanudin, M.Si dan Bapak Drs. Isdairi, M.Si, atas segala kemurahan hati untuk meluangkan waktu, mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam penelitian ini.
2. Pihak aparatur Kantor Camat Pontianak Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah banyak membantu sehingga terselesaikannya penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku Bacaan

- Guno, Tri. 1999. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Guno, Tri., Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

PeraturanPerundang-undangan

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2002 Tentang *Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara*.

RujukanElektronik

- Zakiya, Siti. 2005. *Implementasi Prinsip-Prinsip Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah Di Kalimantan*, melalui lsjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21064866_1858-0300.pdf. [31/7/12].



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage :

Email :

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : LIZA AFRIANI

NIM / Periode Lulus : E42008048/ 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : lizayang_koe88@yahoo.co.id / 085245935350

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui unruk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENERAPAN BUDAYA KERJA PADA APARATUR PEMERINTAHAN
DI KANTOR CAMAT PONTIANAK UTARA**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, pengelola jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

Fulltext

Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui/Ditetapkan
Pengelola Jurnal, 10/2013

Drs. H. Agus Eka, M.Si
NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 10 Januari 2013


(LIZA AFRIANI)