

PENERAPAN NILAI – NILAI DASAR BUDAYA KERJA DAN PRINSIP-PRINSIP ORGANISASI BUDAYA KERJA PEMERINTAH DENGAN BAIK DAN BENAR

Oleh: Dezonda. R. Pattipawae

ABSTRACT

Organisational culture is important when faced with efforts to improve organizational performance and employees therein. Many people do not realize that a work keberhasilan rooted in those values originated from the customs, habits, religious and other rules into confidence and then became a habit in people's behavior in carrying out the work. The values that have become a habit is called culture. Because culture is associated with higher levels of quality work, then called the culture of work culture, both inside and outside the organization. In connection with the professional values espoused, the employee should be adaptive to changes in the value of organizational culture. Attitudes toward the organization's culture becomes more meaningful in accelerating or slowing down of this adaptive ability. If employees have individual values that conflict with organizational culture, this suggests a low level of effectiveness, and vice versa. In this case there should be clear how the fact that employee attitudes towards the prevailing organizational culture. If an employee shows a good attitude towards the organization's culture, it is expected to easily form an organization of social behavior.

Keywords: *Basic Values Work Culture, Organizational Culture Government Work*

A. LATAR BELAKANG.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi

Organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial organisasi pegawai. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap

organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Begitu juga dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap perilaku sosial organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya.

Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai

budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat efeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku. Kalau pegawai menunjukkan sikap yang baik terhadap budaya organisasi, maka diprediksikan akan mudah terbentuk perilaku sosial organisasi.

Faktor kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menampilkan perilaku sosial organisasi. Pegawai yang merasa seperti bekerja di rumah sendiri, dipercaya dan merasa berharga, akan melakukan sesuatu yang lebih dari yang sekadar diminta. Ini karena mereka akan merasa bekerja sambil bermain, mereka menikmati apa yang dikerjakan sehingga tidak merasa berat melakukan kerja ekstra karena hak dan martabatnya dihargai dan dinilai penting. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Rendahnya kinerja pegawai lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena pegawai merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada pegawai, tidak ada keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada pegawai, dan juga tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja pegawai juga tidak terlepas dari iklim organisasi yang berlaku. Iklim organisasi merupakan keadaan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi. Apabila iklim organisasi tidak kondusif maka ketidakpuasan kerja akan terjadi, begitu juga sebaliknya, jika iklim organisasi kondusif maka akan

meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu dari suatu bangsa Suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirim melalui kehidupan sosial, seni, Agama, kelembagaan, dan segala hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia Keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Di perlukan waktu membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindak baru yang dapat melahirkan aparatur negara yang berkarakter mulia yang menjunjung tinggi nilai amanah, profesional, antusias, bertanggung jawab, kreatif, disiplin dan peduli. Proses pengembangan budaya kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan. Nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap SDM aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.

Sasaran jangka pendek dan menengah pengembangan budaya kerja adalah menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif, memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur negara yang menyimpang, meningkatkan kinerja aparatur negara melalui kelompok-kelompok kerja dan forum-forum profesi dan memperbaiki citra aparatur negara. Pengalaman upaya mengembangkan budaya kerja organisasi pemerintah selama ini menunjukkan bahwa peningkatan dari atas ke bawah yang sifatnya indoktrinasi berujung pada ketidakberhasilan. Kita telah begitu terpola dengan kebiasaan lama yang sangat mengakar sehingga upaya perubahan yang dilakukan dengan setengah hati tidak akan mampu menghasilkan apapun, kecuali munculnya akumulasi kekecewaan yang berujung pada keputusan masyarakat yang kita layani. Aparatur negara memainkan peran yang multidimensional. Peran itu tidak akan mampu dimainkan

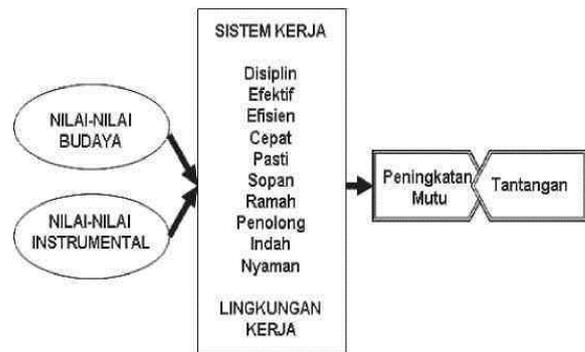
tanpa terus belajar meningkatkan kompetensinya. Sebagai makhluk pembelajar yang mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dalam bidang tugasnya akan dapat berkinerja secara produktif.

B. PEMBAHASAN

1. Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Kerja

Falsafah negara, bangsa dan masyarakat Indonesia telah jelas dimuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang kita namakan Pancasila. Nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya merupakan cermin nilai-nilai luhur yang hidup di masyarakat. Dalam menghadapi tantangan apapun, hakekat nilai-nilai luhur tersebut tidak bisa berubah, yang berubah adalah nilai-nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Untuk itu kualitas SDM dituntut responsif atau peka, penuh prakarsa, bersikap proaktif, terampil, mandiri, disiplin, integritas tinggi dan lain-lain.

Implementasi nilai-nilai luhur Pancasila dalam organisasi menuntut perubahan cara komunikasi, dan yang biasa dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah, menjadi hubungan lebih horisontal dan partisipatif. Demikian juga gaya kepemimpinan menjadi lebih banyak mengajak daripada memerintah, memberikan keteladanan, mendorong dan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan. Sebagai konsekuensi gaya partisipatif tersebut maka dalam pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah dan mufakat. Dengan gaya manajemen seperti tersebut di atas akan mendorong bawahan menjadi lebih merasa ikut memiliki, ikut bertanggung jawab dan mawas diri. Hal ini sangat penting bagi pengembangan SDM agar mampu memberikan sumbangan kerja yang terbaik atau optimal bagi manajemen.



Dengan masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM, kualitas cara kerja dan kualitas produknya. Mengenai kualitas produk dapat diukur dari beberapa aspek antara lain Kesesuaian dengan mutu yang diminta oleh pelanggan, mereka menyatakan puas atau tidak, kalau mereka tidak puas, berarti kualitas produk tersebut belum mencapai standarnya, dan harus disempurnakan. Setiap orang dalam organisasi mempunyai sifat peran sebagai pemasok pelanggan baik yang berorientasi internal maupun eksternal. Setiap pelanggan mempunyai dimensi persyaratan mutu yang berbeda-beda tergantung pada keperluannya. Oleh karena itu untuk menciptakan produk (barang atau jasa) diperlukan kerjasama internal maupun eksternal agar produk tersebut dapat memenuhi standard yang dipersyaratkan oleh pelanggan.

Untuk kerjasama yang intensif perlu diciptakan jaringan kerja yang menerobos kekakuan birokrasi seperti jaringan kerja horisontal, vertikal dan diagonal. Orientasi pada pencegahan lebih baik dari pada memperbaiki kesalahan, karena biaya perbaikan akan menjadi lebih mahal dan mempengaruhi daya saing. Falsafah yang terkenal untuk kegiatan itu antara lain "Do it right at the first time", "Zero Defect" "Zero biscalencies". Untuk mencegah pemborosan agar mutu menjadi lebih baik perlu diperhatikan hal-hal berikut: pembiayaan, yang antara lain meliputi penilaian (inspeksi, pengujian dan tugas lain), pencegahan (latihan, mencari penyebab, koreksi, pengembangan), kegagalan (kerusakan, perbaikan, kerja

ulang, kurang waktu), kegagalan eksternal (penghentian jaminan, kerusakan, kehilangan pelanggan, keluhan dan perbaikan). Mutu terletak pada sumbernya, yang berarti setiap SDM adalah inspektur kualitas bagi pekerjaannya. Untuk mencapai tingkat optimal cara kerja seperti itu diperlukan, kerjasama melalui kelompok tertentu, mereka diberi pelatihan dan peralatan teknik untuk pemecahan masalah, sehingga mereka mampu mencegah kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi; Mutu dapat diraih melalui cara perbaikan yang berkesinambungan, hal ini merupakan falsafah manajemen yang mendekatkan tantangan atau tuntutan dengan cara kerja melalui proses yang berkesinambungan dan mencapai kemenangan kecil. Dalam hal ini ide-ide dari kelompok akan banyak berperan dalam upaya memperbaiki terus menerus.

Sebagai Pegawai Negeri Sipil berusaha menyebarkan budaya kerja dan penuh cinta pada PNS karena hanya dengan cinta, PNS akan mampu mengarahi kehidupan kerja PNS yang carut marut dengan penuh gairah dan semangat, karena hanya dengan cinta terhadap pekerjaannya mereka akan tercetak menjadi tenaga-tenaga PNS yang professional, karena tanpa mencintai profesi sebagai PNS, maka PNS akan bekerja dengan setengah hati tanpa motivasi salah jalan dalam menekuni pekerjaan seperti banyak birokrat alami saat ini atau mungkin malah keluar dari PNS mencari penghidupan lain yang lebih menyenangkan. Lalu bagaimana kita bisa mencintai pekerjaan kita sebagai PNS. Layaknya orang yang jatuh cinta akan selalu kangen selalu ingin bertemu maka kita harus selalu bertemu dengan yang dikangeni utawa harus selalu masuk kerja tentunya. Kemudian harus mengenal dengan sedetail-detailnya atau selalu mendalami tugas pokok pekerjaan termasuk mencari tahu peraturan-peraturan yang terkait dengan pekerjaan Setelah itu, langkah awal adalah menerima pekerjaan yang kita cintai itu dengan apa adanya tidak peduli jelek tidak peduli pekerjaannya tidak begitu bagus bahkan

kadang cuek alias tidak memperhatikan perasaan kita namanya juga kadang cinta tetap nekad tapi tentu saja tidak akan berhenti sampai disitu saja kalau yang kita cintai jelek tidak bagus atau tidak pantas buat diajak jalan-jalan dikenalin sama orang-orang didandan diberikan baju yang bagus diberi 'make up' yang mahal atau kalau perlu dioperasi plastik biar cantik dan sedap dipandang mata .

Salah satu upaya membikin 'cantik' adalah dengan mentransformasikan nilai-nilai budaya kerja dalam unit kerja kita. Nilai-nilai budaya kerja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi :

1. Nilai-Nilai Sosial, yang terdiri dari : Nilai Kemanusiaan, Keamanan, Kenyamanan, Persamaan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan;
2. Nilai-Nilai Demokratik yang terdiri dari : Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi Diri, Hak-Hak Minoritas, Kebebasan/Kemerdekaan, Ketepatan, Peningkatan.
3. Nilai-Nilai Birokratik, yang meliputi : Kemampuan Teknik, Spesialisasi, Tujuan Yang Ditentukan, Tugas Dalam Tindakan, Rasional, Stabilitas, Tugas Terstruktur.
4. Nilai-Nilai Profesional, termasuk : Keahlian, Wewenang Memutuskan, Penolakan Kepentingan Pribadi, Pengakuan Masyarakat, Komitmen Kerja, Kewajiban Sosial, Pengaturan Sendiri, Manfaat Bagi Pelanggan, Disiplin.
5. Nilai-Nilai Ekonomik, yaitu :Rasional, Ilmiah, Efisiensi, Nilai Terukur dengan Materi, Campur Tangan Minimal, Tergantung Kekuatan Pasar.

Dari fenomena yang ada, maka ada 2 (dua) permasalahan utama berkenaan dengan budaya kerja organisasi pemerintah, yakni: Masih ditemuinya praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang tidak sesuai dengan budaya kerja organisasi sehingga kurang dapat berkontribusi secara optimal untuk menciptakan efektivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi

pemerintahan daerah secara optimal. Adanya indikasi bahwa kebijakan pemerintah daerah selama ini kurang terprogram secara sistematis untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif di lingkungannya masing-masing.

Masalah yang diprioritaskan seperti tergambar pada gambar di bawah ini:



1. TAKE A RISK CULTURE (Budaya Berani Mengambil Resiko)

Hidup dalam budaya yang berfokus pada resiko ini penuh dengan upaya menekan resiko tinggi, namun dengan umpan balik yang lambat. Pentingnya membuat keputusan yang tepat menimbulkan naluri melihat jauh ke depan. Mengambil keputusan butuh waktu yg lama, dan sekali melakukan, pemikiran sulit diubah. Dalam budaya ini diperlukan pribadi-pribadi yang matang.

2. FOCUS ON PROCESS CULTURE (Budaya Kerja Yang Fokus Pada Proses)

Individu yang dihargai dalam budaya ini adalah yang mencoba untuk melindungi integritas sistem lebih dari kepentingan pribadi. Di lembaga pemerintah, karyawan bahkan tak memperoleh umpan balik. Sebagai akibatnya, efektifitas pekerjaan sampai terjadi sesuatu yg membutuhkan evaluasi.

3. HARD WORKER CULTURE (Budaya Kerja Keras)

Budaya kerja keras termasuk budaya yang sulit, penuh dengan aktifitas yang energetik. Lingkungan budaya ini sangat kondusif bagi orang-orang yang aktif, erat dengan pencapaian target tertentu.

2. Prinsip Budaya Kerja Pemerintah

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya Kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya Kerja merupakan kawah Candradimuka untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat.

Kualitas atau mutu suatu produk (*jasa atau barang*), cara kerja dan SDM harus dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama. Pengukuran kualitas antara lain dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, performa atau kinerja, waktu, jaminan, pelayanan dan lain-lain. Kembali pada dasar kualitas yang bersumber pada tingkat kualitas SDM yang bermutu tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, karena semua orang terlibat dalam proses kerja dan mereka sudah tahu apa yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama.

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". Budaya Kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Dalam Seminar KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta Nopember 1992 berkesimpulan bahwa: Budaya Kerja

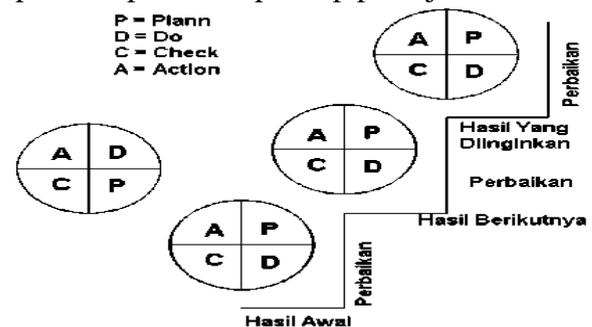
adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan; Budaya Kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa; Budaya Kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya. Program Budaya Kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Wahana Budaya Kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain. Menurut Budhi Paramita dalam tulisannya berjudul "Masalah Keserasian Budaya dan Manajemen di Indonesia", budaya kerja dapat dibagi menjadi: Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan suatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, dan sebagainya.

Selanjutnya oleh **Profesor Emil P. Bolongaita, JR** dari *Asian Institute of Management* menyatakan bahwa pada masa globalisasi ini sebaiknya pemerintah mampu mengakomodasikan pengalaman manajemen pemerintahan dengan pengalaman pengelolaan bisnis, dan memperlakukan masyarakat sebagai pelanggan (*customer*). Kombinasi upaya

pengelolaan seperti tersebut mendorong ide yang disebut *Total Quality Governance (TQG)* dengan beberapa prinsip yakni mempertemukan tuntutan masyarakat dan kemampuan pemerintahan; mekanisme kerja yang berorientasi pada pasar; mengaktualisasikan misi lebih penting dari pada mengatur; fokus kerja pada hasil (*barang/jasa*) bukan masukan; upaya kualitas lebih banyak mencegah daripada memperbaiki; mengutamakan kerja partisipatif/gotong-royong; melakukan kerjasama, koordinasi dan kemitraan.

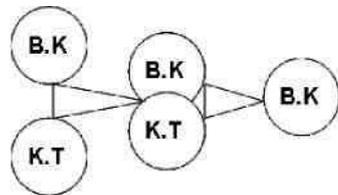
Unsur dasar budaya kerja itu adalah mata rantai proses, di mana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya. Dalam suatu organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan, yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi.

Kekuatan rantai proses secara terpadu tersebut tergantung pada rangkaian terlemah pada proses individual. Kesalahan dalam suatu proses akan mempengaruhi pada kualitas produk akhir, oleh karena itu jaminan mutu terletak pada kekuatan setiap rangkaian yang berjalan benar sejak saat pertama pada setiap tahap pekerjaan.



Setiap organisasi memiliki berbagai metode dan aneka ragam proses kerja baik yang bersifat administratif maupun yang manufaktur. Orang dapat kerja individual maupun kerjasama dengan lainnya dalam setiap tahapan proses seperti mengetik surat, menjalankan mesin, menyusun kebijaksanaan, mencatat calon pasien, menerima tamu. Setiap proses mempunyai sifat peran sebagai pelanggan dan pemasok atau saling melayani, untuk internal.

Tujuan fundamental Budaya Kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu Budaya Kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.



Keterangan:

B.K = Budaya Kerja

K.T = Kerja Tradisional

Seorang Pegawai Negeri Sipil harus memiliki etos kerja yang tinggi, bukan seperti gambar yang tertera di atas. Seorang pegawai Negeri Sipil ingin untuk mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, namun pelaksanaan sebagai seorang pegawai Negeri Sipil tidak pernah dijalankan selayaknya seorang pegawai negeri sipil.

Fungsi dari pada budaya kerja adalah Suatu komponen kualitas manusia yang melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan. Iktut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa. Terkait erat dengan nilai-nilai dan falsafah bangsa yang mendorong kinerja seseorang.

Manfaat dari budaya kerja itu sendiri adalah Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja (*networking*), menjamin keterbukaan (*accountable*), membangun kebersamaan

Nilai Budaya Kerja yang Melekat Pada Kebijakan:

1. Undang-Undang Dasar 1945

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 terdapat rumusan mengenai landasan falsafah Negara Republik Indonesia yang disebut Pancasila, terdiri dari lima sila sebagai berikut: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keseluruhan sila tersebut merupakan nilai-nilai yang hakiki, termanifestasikan dalam simbol-simbol kehidupan bangsa, menandai realitas sosial masyarakat bangsa di seluruh wilayah negara, menjadi nilai pemersatu kehidupannya sebagai bangsa, serta sebagai pandangan hidup bangsa dan falsafah negara atau falsafah dalam bernegara. Dalam penyelenggaraan pemerintahan negara, nilai-nilai luhur yang terkandung dalam kelima sila itu harus dipandang secara utuh dalam keseluruhan tataran dan kegiatan baik pada tingkat pengembangan konsep, penentuan tujuan dan langkah-langkah kebijakan, maupun pada tingkat pelaksanaannya. Komitmen terhadap nilai-nilai Pancasila dalam penyelenggaraan pemerintahan negara di samping dimanifestasikan secara utuh, juga berkeseimbangan.

2. TAP MPR No. VI/MPR/2001 tentang etika kehidupan berbangsa

Dalam TAP MPR ini dasar bagi pengejawantahan etika dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara Etika dalam kehidupan berbangsa merupakan satu wahana dalam rangka kelancaran penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara di mana dengan adanya etika yang dipahami dan menjadi dasar pola perilaku dalam berbangsa dan bernegara akan mengarah pada satu tatanan kenegaraan yang stabil, karena persepsi

akan perilaku yang diharapkan oleh masing-masing individu sebagai warga negara dapat teramalkan dengan baik. Pokok-pokok etika dalam kehidupan berbangsa mengedepankan kejujuran, amanah, keteladanan, sportivitas, disiplin, etos kerja, kemandirian, sikap toleransi, rasa malu, tanggungjawab, menjaga kehormatan serta martabat diri sebagai warga negara. Etika kehidupan berbangsa ini meliputi etika sosial dan budaya, etika politik dan pemerintahan, etika ekonomi dan bisnis, etika penegakan hukum yang berkeadilan, etika keilmuan, dan etika lingkungan.

3. TAP MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

MPR RI berketetapan untuk memfungsikan secara proporsional dan benar Lembaga-Lembaga Negara sehingga penyelenggaraan negara berlangsung sesuai dengan UUD 1945. Dalam kaitan ini, penyelenggara negara pada lembaga-lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif harus melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab kepada masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut, penyelenggara negara harus jujur, adil, terbuka, dan terpercaya, serta mampu membebaskan diri dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

4. Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan arah Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Undang-Undang ini PNS berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam kedudukan dan tugas tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta

tidak deskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjamin netralitas, Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan adanya Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Untuk mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

5. Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang Asas-Asas Umum Penyelenggaraan Negara.

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan Negara/pemerintahan, pasal 3 Undang-Undang ini, disebutkan 7 (tujuh) asas umum penyelenggaraan Negara, sebagai berikut : Asas Kepastian Hukum adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara negara. Asas Tertib Penyelenggaraan Negara adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian, dan keseimbangan, dalam pengendalian Penyelenggara Negara. Asas Kepentingan Umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, dan selektif. Asas Keterbukaan adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif, tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas

hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara. Asas Proporsionalitas adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara. Asas Profesionalitas adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asas Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Sejak Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi diundangkan, terdapat berbagai interpretasi atau penafsiran yang berkembang di masyarakat khususnya mengenai penerapan Undang-undang tersebut terhadap tindak pidana korupsi yang terjadi sebelum Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 diundangkan. Hal ini disebabkan pasal 44 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1971 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dinyatakan tidak berlaku sejak Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 diundangkan, sehingga timbul suatu anggapan adanya kekosongan hukum untuk memproses tindak pidana korupsi yang terjadi sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999. Di samping hal tersebut, mengingat korupsi di Indonesia terjadi secara sistematis dan meluas sehingga tidak hanya merugikan keuangan negara, tetapi juga melanggar hak-hak sosial dan ekonomi masyarakat secara luas, maka pemberantasan korupsi perlu dilakukan dengan cara luar biasa. Dengan demikian pemberantasan

korupsi harus dilakukan dengan cara yang khusus, antara lain penerapan sistem pembuktian terbalik yakni pembuktian yang dibebankan kepada terdakwa.

7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Di samping telah dikeluarkan undang-undang tentang pemberantasan tindak pidana korupsi sebagai mana tersebut di atas, selanjutnya dikeluarkan Undang-Undang Nomor 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Undang-undang tersebut mengatur antara lain tugas, wewenang dan kewajiban Komisi Pemberantasan Korupsi, dalam rangka penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

8. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1980 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan disiplin PNS, telah diatur kewajiban dan larangan bagi PNS. Mengenai kewajiban PNS sebagai berikut:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah;
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri/pihak lain;
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;

- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku umum;
 - g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab;
 - h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
 - i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
 - j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
 - k. Mentaati ketentuan jam kerja;
 - l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
 - m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
 - n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
 - o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;
 - p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
 - q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.
 - r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
 - s. Memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
 - t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;
 - u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
 - v. Hormat-menghormati antara sesama warga-negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;
 - w. Menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat;
 - x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;
 - y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;
 - z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.
- Di samping itu, Pegawai Negeri Sipil dilarang melakukan hal-hal sebagai berikut:
- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil
 - b. Menyalahgunakan wewenangnya;
 - c. Tanpa izin pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk Negara asing;
 - d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara;
 - e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;
 - f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;
 - g. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;

- h. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapaun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- k. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;
- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- m. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
- n. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah;
- o. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;
- p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;
- q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi,
- r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain
9. Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/20 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Aparatur Negara Sebagai penyempurnaan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 04/1991 Tentang Pedoman Pemasarakatan Budaya Kerja.
- Dikeluarkan Keputusan Kementerian PAN Nomor 25 tahun 2002 ini, antara lain memuat:
- kebijakan pengembangan budaya kerja aparatur,
 - nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara,
 - penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur negara, dan
 - sosialisasi pengembangan budaya kerja aparatur negara.
- Adapun yang dimaksud dengan nilai-nilai budaya kerja dalam pedoman dimaksud, antara lain:
- komitmen dan konsisten terhadap visi, misi dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kebijakan an negara serta peraturan perundangan yang berlaku;
 - wewenang dan tanggung jawab;
 - keikhlasan dan kejujuran;
 - integritas dan profesionalisme;
 - kreativi tas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas;
 - kepemimpinan dan keteladanan;
 - kebersamaan dan dinamika kelompok kerja;
 - ketepatan dan kecepatan;
 - rasionalitas dan kecerdasan emosi;
 - keteguhan dan ketegasan;
 - disiplin dan keteraturan kerja;
 - keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik;
 - dedikasi dan loyalitas;
 - semangat dan motivasi;
 - ketekunan dan kesabaran;
 - keadilan dan keterbukaan; dan

- q. penguasaan IPTEK yang diperlukan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan,
10. Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63/ KEP/ M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Pelaksanaan budaya kerja berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan publik karena pelayanan publik pada hakekatnya adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, antara lain memuat asas dan prinsip pelayanan publik. Mengenai asas pelayanan publik, sebagai berikut:
- Transparansi: Bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti;
 - Akuntabilitas: Dapat dipertanggung-jawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Kondisional: Sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas;
 - Partisipatif: Mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat;
 - Kesamaan Hak: Tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi;
 - Keseimbangan Hak dan Kewajiban: Pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- Salah satu yang patut diperhatikan adalah masalah budaya kerja organisasi, termasuk pula masalah sikap

profesionalisme, etika, semangat pengabdian, komitmen terhadap tugas, serta motivasi dari setiap insan pelayanan publik. Dalam kaitan ini, MENPAN telah merumuskan 17 perilaku (persepsi, sikap dan cara kerja) sebagai indikator peningkatan budaya kerja yaitu perilaku-perilaku yang dianggap perlu ditingkatkan untuk peningkatan fungsi pelayanan aparatur negara (baik kepada masyarakat, maupun ke dalam instansi sendiri dan antar instansi pemerintah). Ke-17 perilaku tersebut adalah:

- Komitmen terhadap visi, misi, organisasi, tujuannya dan konsistensinya dalam pelaksanaan kebijakan negara serta peraturan perundangan yang berlaku.
- Wewenang dan tanggung jawab.
- Keikhlasan dan kejujuran.
- Integritas dan profesionalisme.
- Kreativitas dan kepekaan (sensitivitas) terhadap lingkungan tugas.
- Kepemimpinan dan keteladanan.
- Kebersamaan dan dinamika kelompok/organisasi.
- Ketepatan (keakurasian) dan kecepatan.
- Rasionalitas dan emosi.
- Keteguhan dan ketegasan.
- Disiplin dan keteraturan bekerja.
- Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan/menganai konflik.
- Dedikasi dan loyalitas.
- Semangat dan motivasi.
- Ketekunan dan kesabaran.
- Keadilan dan keterbukaan.
- Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya.

Namun dari berbagai fenomena yang ada, sering ditemukan adanya 2 (dua) permasalahan utama berkenaan dengan budaya kerja organisasi pemerintah, yakni:

- Masih ditemuinya praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang tidak sesuai dengan budaya kerja organisasi sehingga kurang dapat berkontribusi secara optimal untuk menciptakan efektivitas, efisiensi, dan

kinerja organisasi pemerintahan daerah secara optimal.

2. Adanya indikasi bahwa kebijakan pemerintah daerah selama ini kurang terprogram secara sistematis untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif di lingkungannya masing-masing.

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 dan diseminasi dari instansi Pusat tentang tahapan dan teknik penerapan budaya kerja juga belum terprogram secara sistematis. Mengingat hal tersebut, maka perlu diidentifikasi kondisi obyektif dan implementasi budaya kerja di setiap organisasi pemerintahan, serta profil penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan prinsip-prinsip budaya kerja. Dari hasil identifikasi tadi, diharapkan dapat dirumuskan alternatif kebijakan yang lebih operasional dalam menumbuhkan dan membangun budaya kerja organisasi pemerintah daerah, sehingga dapat memacu kinerja pelayanan sektor publik secara lebih baik.

C. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya
2. 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". Budaya Kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

3. Sebagai Pegawai Negeri Sipil berusaha menyebarkan budaya kerja dan penuh cinta pada PNS karena hanya dengan cinta, PNS akan mampu mengarungi kehidupan kerja PNS yang carut marut dengan penuh gairah dan semangat, karena hanya dengan cinta terhadap pekerjaannya mereka akan tercetak menjadi tenaga-tenaga PNS yang professional, karena tanpa mencintai profesi sebagai PNS, maka PNS akan bekerja dengan setengah hati tanpa motivasi salah jalan dalam menekuni pekerjaan seperti banyak birokrat alami saat ini atau mungkin malah keluar dari PNS mencari penghidupan lain yang lebih menyenangkan.

Saran

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, oleh karenanya PNS diharapkan:

- a. Komitmen untuk melaksanakan solusi yang ditawarkan
- b. Berani untuk membuat perubahan kearah yang lebih baik
- c. Mempunyai harga diri, konsekuen dan konsisten terhadap intervensi dari pihak lain
- d. Mempertebal iman agar tidak dengan mudah terjerumus dalam segala godaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Mustopadidjaja, Peranan Etos Kerja,
1980
- Kementerian PAN-RI, *Pedoman
Pengembangan Budaya
Kerja Aparatur Negara*,
Jakarta, 2002.
- Kantor MENPAN, *Pemasyarakatan
Budaya Kerja*, S.K. No.
04/1991. Kementrian
PAN-RI, Pedoman
Pengembangan Budaya
Kerja Aparatur Negara,
Jakarta, 2002
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet
dan Pembangunan*,
Gramedia, Jakarta, 1974
- Komarudin, *Manajemen Berdasarkan
Sasaran*, Bumi Aksara,
1990.