

DAFTAR ISI

1. Penguatan Perilaku Individu Menuju Perubahan Dalam Memacu Keefektifan Organisasi
HENGKY V.R. PATTIMUKAY _____ **1-20**
2. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku
HENDRY SELANNO _____ **21-42**
3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Badan Saniri Ohoi terhadap Implementasi Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2009 tentang Pedoman Pembentukan Badan Saniri Ohoi pada Ohoi Debut Kecamatan Manyeuw Kabupaten Maluku Tenggara
LUSIANA RENTANUBUN _____ **43-59**
4. Budaya Kerja Birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan
ISRA MUKSIN _____ **60-70**
5. Modal Sosial dan Pembangunan
(Studi Masyarakat Waihatu Kecamatan Kairatu, Kabupaten Seram Bagian Barat)
ISHAKA LALIHUN _____ **71-92**
6. Peranan Siaran Pedesaan RRI Ternate dalam Meningkatkan Produksi Kopro Di Kecamatan Tobelo Utara, Kabupaten Halmahera Utara, Propinsi Maluku Utara
BAHRUDIN HASAN _____ **93-105**
7. Sosialisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Mendukung Program Kesehatan Lingkungan di Rw 14 Negeri Batumerah Kecamatan Sirimau Kota Ambon
ILYAS IBRAHIM _____ **106-117**
8. Strategi Pencitraan Dinas Penerangan TNI AU dalam Kasus Kecelakaan Pesawat Militer di Indonesia
RIRIN INDRASWARI _____ **118-130**
9. Kebijakan Pemerintah dalam Penanggulangan Kemiskinan Melalui Program Pemberdayaan Masyarakat Pesisir di Negeri Mamala
NURAINY LATUCONSINA _____ **131-140**
10. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN OBJEK WISATA PANTAI HUNIMUA OLEH DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROPINSI MALUKU
HEIN EDUARD SIMATAUW _____ **141-151**

BUDAYA KERJA BIROKRASI DI KANTOR WALIKOTA TIDORE KEPULAUAN

oleh

ISRA MUKSIN*

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui budaya kerja birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan., penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif, dimana penulis dapat menggambarkan berdasarkan temuan data lapangan, pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi dimana penulis melakukan pemantauan langsung di lokasi penelitian, wawancara penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan sesuai dengan data yang dibutuhkan, dokumentasi, yakni laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil penelitian telah mengungkapkan bahwa budaya kerja birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan, utamanya disiplin pegawai dan budaya kerja paternalistik masih kental diterapkan, hal ini terjadi kerana kurang adanya kesadaran pegawai itu sendiri, selain itu sumber daya manusia di Kantor walikota Masih di dominasi dengan pegawai yang berlatar belakang pendidikan SLTP dan SLTA, namun sejah ini sudah ada upaya yang dilakukan oleh Walikota Tidore Kepulauan untuk mengurangi ketidak disiplin pegawai, maka disetiap hari senin dilaksanakan apel pagi, dan apabila ada pegawai yang kedapatan tidak mengikuti apel pagi hari Senin, maka Senin depan akan diberikan sanksi berupa baris berbaris dihadapan Walikota dan pegawai yang sementara mengikuti apel pagi dengan demikian pegawai akan merasa Jera.

Kata Kunci: Budaya Kerja Birokrasi

A. Pendahuluan

Reformasi birokrasi saat ini utamanya di daerah masih terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam masyarakat karena keinginan masyarakat tidak berbanding lurus dengan apa yang diharapkan. Kesenjangan ini berkaitan dengan dengan paradigma yang berlaku, yang antara lain meliputi pola pikir, nilai-nilai budaya birokrasi yang diinginkan dan pola tindak atau kebijakan pemerintah¹

Budaya birokrasi dapat digambarkan sebagai sebuah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pikiran². Seperangkat nilai tersebut di aktualisasikan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap anggota dari sebuah organisasi yang dinamakan birokrasi. Setiap aspek dalam

*Dosen Ilmu Pemerintahan, Universitas Bumi Hijrah, Tidore

¹ Ibid. Hal 35

² Agus Dwiyanto, dkk, (Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Cet. Pertama, Pusat Studi Pendidikan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada, Juni 2002). Hal. 88

kehidupan birokrasi, dinamika yang terjadi didalamnya selalu memiliki korelasi dengan lingkungan eksternal. Karakter dan model birokrasi yang selama ini berkembang di Kantor Walikota Tidore Kepulauan pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk interaksi yang terjalin dengan lingkungan, baik menyangkut aspek politik, budaya, sosial, maupun ekonomi.

Dari sudut pandang budaya kerja birokrasi yang belum mencerminkan cita-cita reformasi birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara (Malut) sejauh ini belum mengalami perubahan yang signifikan. Artinya birokrasi yang ada masih jauh dari cita-cita idealnya reformasi birokrasi sebagaimana diharapkan masyarakat. Hal ini dapat diukur dengan berbagai keluhan masyarakat tentang budaya birokrasi. Keluhan itu diantaranya pelaku birokrasi masih mempersulit pelayanan kepada masyarakat, yang seharusnya pelayanan itu membutuhkan waktu hanya satu jam, namun pada kenyataannya sengaja dibuat sampai 2-3 jam.

Berdasarkan hasil observasi awal fenomena yang terjadi terkait dengan, budaya kerja birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan adalah lebih memunculkan watak birokrasi paternalistik yang orientasinya bukan patuh pada aturan main yang berlaku, akan tetapi lebih patuh pada atasannya, sehingga atasannya bersikap sebagai orang yang berkuasa yang harus dilayani setiap saat. Penulis maksudkan budaya kerja birokrasi paternalistik adalah suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan pegawai harus menunggu perintah dari atasan atau atasan seenaknya dapat memanfaatkan status kepangkatannya untuk memerintahkan kepada bawahannya tanpa mengenal bawahannya tahu atau tidak suatu pekerjaan yang akan dikerjakan tersebut, sehingga kepentingan masyarakat terabaikan.

Selain itu budaya birokrasi yang ada di Kota Tidore Kepulauan juga, belum mampu dilakukannya pemisahan antara kepentingan formal kedinasan (kepentingan umum) dengan kepentingan pribadi. Idealnya yang harus diterapkan adalah budaya birokrasi yang demokratis, karena pada kenyataannya staf maupun bawahan memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, yang pada akhirnya kepentingan dinas terabaikan, budaya ini yang kemudian masih kental di birokrasi Kota Tidore Kepulauan.

Di sisi lain, kedisiplinan Pegawai di Kantor Walikota Tidore Kepulauan masih belum maksimal, karena hasil observasi awal mengungkapkan bahwa kedisiplinan pegawai di Kantor Walikota Tidore Kepulauan tidak menunjukkan hasil yang baik, karena seharusnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) idealnya berkantor jam 07.30 dan pulang nya 16.00, namun yang terjadi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan adalah pegawai sering tidak tepat waktu biasanya datang nya sudah terlambat malahan pulang lebih dulu hal ini disebabkan karena faktor kurang adanya kesadaran pegawai dan ketegasan dari pimpinan unit kerja itu sendiri itu sendiri.

Lebih dari itu, budaya birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan sudah tidak lagi melestarikan budaya lokal. Sesungguhnya budaya lokal yang mempengaruhi stabilitas birokrasi tersebut karena bisa dijadikan suatu perangkat nilai dan semangat kedaerahan untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan. Budaya Mae (Malu) misalnya, selayaknya budaya ini kemudian dijadikan sebagai standarisasi perilaku pegawai sehingga tidak lagi datang kantor terlambat dan lain sebagainya, karena arti dari Mae adalah malu, Budaya malu ini yang masih kurang didalam diri pegawai itu sendiri. Namun budaya mae ini kemudian tidak lagi melekat pada pribadi setiap PNS sehingga apa yang dilakukan sebagai rutinitas itu dianggap biasa-biasa saja, padahal apa yang dilakukan itu disadari tidak sesuai dengan kaidah birokrasi.

Berbagai persoalan yang sangat nyata menjadi bahan pembicaraan masyarakat di daerah ini menyangkut dengan budaya birokrasi dilingkungan pemerintah Kota Tidore Kepulauan dalam menyelesaikan kepentingan publik yang berorientasi pada atasannya serta didominasi oleh kepentingan pribadi, maupun tingkat kedisiplinan pegawai memprihatinkan. Dengan adanya masalah yang demikian, masyarakat beranggapan bahwa birokrasi yang ada di Kantor Walikota Tidore Kepulauan belum sepenuhnya mengalami perubahan dari sisi budaya birokrasi, meskipun reformasi birokrasi telah menjadi prioritas utama di era reformasi dewasa ini. Hal ini terjadi di sebabkan karena semua instrumen yang mempunyai kepentingan di Kantor Walikota Tidore Kepulauan kurang adanya kesadaran dari pegawai itu sendiri.

B. Pembahasan

1. Teori Birokrasi

Kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan apapun bergantung kepada perkembangan teori dan penelitian empiris serta hubungan yang erat antara keduanya. Sasaran dengan ilmu pengetahuan adalah meningkatkan ketetapan dan luas jangkauan penjelasan-penjelasan tentang gejala sebagai dasar untuk dapat melakukan peramalan dan pengendalian secara lebih baik. Jika spekulasi yang tidak mendasar tidak membawa kemajuan bagi ilmu pengetahuan, maka demikian pula pengumpulan data secara serampang. Sedikitnya, kegunaan dari beraneka macam fakta terhadap pengembangan teori yang sistematis³. Berikut ciri-ciri pokok dari struktur birokrasi (dalam kasus : tipe ideal") menurut Weber adalah sebagai berikut :

1. "Kegiatan sehari-hari yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi didistribusikan melalui cara yang telah ditentukan, dan dianggap sebagai tugas-tugas resmi. Pembagian tugas secara tegas memungkinkan untuk mempekerjakan hanya ahli-ahli dengan kekhususan tertentu pada jabatan-jabatan tertentu dan membuat mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing secara efektif.
2. "Pengorganisasian kantor mengikuti prinsip hierarki; yaitu bahwa unit yang lebih rendah dalam sebuah kantor berada dibawah pengawasan dan unit yang lebih tinggi. Setiap pejabat yang berada dalam hierarki administrasi ini dipercaya oleh atasan-atasannya untuk bertanggung jawab atas semua keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh bawahannya maupun dirinya sendiri. Agar dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilakukan bawahannya
3. Pelaksanaan tugas diatur oleh suatu "sistem peraturan-peraturan abstrak yang konsisten. Sistem ini dirancang untuk menjamin adanya keseragaman dalam pelaksanaan setiap tugas. Peraturan dan perundang-undangan yang jelas

³ Dennis Wrong (Ed). (Max Weber Sebuah Khazanah. Cet, Pertama, Ikon Teralitera, Yogyakarta, 2003) Hal. 219

- memberikan kejelasan tentang tanggung jawab masing-masing anggota organisasi maupun tentang bagaimana menjalin antara satu sama lain.
4. Seorang pejabat yang ideal melaksanakan tugas-tugasnya dengan semangat tanpa perasaan-perasaan dendam atau nafsu dan oleh karena itu tanpa perasaan kasih sayang atau antusiasme. Agar pedoman-pedoman yang rasional bisa mempengaruhi jalannya pelaksanaan tugas tanpa dicampuri hal-hal yang bersifat pendirian pribadi.
 5. Pekerjaan dalam suatu organisasi birokrasi didasarkan pada kualifikasi teknis dan dilindungi dari kemungkinan pemecatan oleh sepihak. Pekerjaan dalam suatu organisasi birokrasi menjangkup jenjang karir serta terdapat suatu sistem kenaikan pangkat yang didasarkan atas senioritas atau prestasi ataupun gabungan antara keduanya.
 6. Pengalaman, secara universal cenderung mengungkapkan bahwa tipe organisasi administrasi yang murni berciri birokrasi dilihat dari sudut pandang yang semata-mata bersifat teknis maupun mencapai tingkat efesiensi yang tinggi⁴.

Telah kita ketahui bersama bahwa dalam suatu penyusunan skripsi bab ini merupakan bagian terpenting yakni bab yang akan menganalisa dan membahas data atau hasil dari suatu penelitian maupun temuan-temuan dilapangan itu sendiri, dalam artian sebagai suatu proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam suatu pola, kategori dan suatu pola kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan ide atau kesimpulan serta rekomendasi seperti yang disarankan oleh data tersebut.

Data yang diperoleh harus sesuai dengan kebutuhan variable penelitian yang akan menggambarkan keadaan variable tersebut dan sebab dari gejala yang berhubungan dengan variabel dimaksud sebagaimana dalam penjelasan dalam metodologi penlitia sebelumnya. Untuk itu suatu penulisan skripsi pada bab ini

⁴ Peter M Blau & Marshall W. Mayer, (Birokrasi dalam Masyarakat Modern, Cet. Pertama, Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1987). Hal . 27-30

merupakan pembahasan hasil dari penelitian sabagai syarat terpenuhinya kaidah-kaidah ilmiah. Untuk itu akan dijelaskan lebih jauh dan mendalam dibawah ini.

Telah kita ketahui bersama bahwa degan berlakunya Undang-Undang 32 tahun 2004 Tentang pemerintahan daerah telah mengisyaratkan bahwa peran pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat didaerah. Dari Undang-Undang tersebut juga telah memperkuat posisi pemerintah daerah dalam setiap kebijakan dengan menempatkan masyarakat sebagai obyek dari pembangunan, artinya pemerintah daerah lebih menempatkan masyarakat sebagai actor partisipasi pembangunan itu sendiri

Pemerintah Daerah harus lebih mengutamakan pelayanan public atau dengan kata lain melayani bukan dilayani. Dalam konsep otonomi daerah membuka peluang yang sangat besar bagi penguatan masyarakat dengan memperkuat malalui partisipasi masyarakat yang ada di daerah itu sendiri, penguatan tersebut baik dalam rekrutmen politik local maupun dalam perumusan kebijakan public di daerah. Kewenangan daerah dilaksanakan dalam rangka mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat di daerah sesuai dengan aspirasi masyarakat. Daerah memiliki keleluasaan otonomi yang cukup besar dalam membangun daerah, kewenangan yang utuh dan bulat tersebut dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi.

Berubah regulasi dan kebijakan nasional diberbagai bidang sebagai bagian dari reformasi nasional yang terus dilakukan dewasa ini terutama dalam bidang pemerintahan, perlu diantisipasi pemerintah daerah dengan berbagai langkah penyesuaian sehingga dapat mendukung dan mewujudkan maksud dan tujuan kebijakan telah digariskan sebelumnya. Disisi lain, sebagai daerah yang baru dimekarkan maka fungsi dan kinerja birokrasi masih belum dapat berjalan secara optimal. Kebutuhan jumlah aparatur yang terdistribusi secara seimbang pada berbagai dinas/lembaga di pemerintah daerah belum memadai untuk dapat mengisi dan menggerakkan fungsi dan peran birokrasi secara efektif sesuai dengan pembagian tugas dan tanggungjawabnya.

Tantangan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa sejalan dengan prinsip tata pemerintahan yang baik, antara lain disiplin pegawai, tingkat kepatutan pegawai dan kualitas kinerja pegawai serta taat pada hukum; meningkatkan tuntutan dalam penyerahan tanggungjawab, kewenangan dan pengambilan keputusan, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memadai sehingga mampu menjalankan apa yang akan diberikan

Kota Tidore Kepulauan, diharapkan pada menguatanya semangat meningkatkan kedisiplinan pegawai, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai itu sendiri diharapkan bisa menciptakan suatu tatanan yang demokratis dan dapat mendorong birokrasi yang dapat di andalkan. Kondisi ini menuntut kesadaran dan kedewasaan segenap aparatur pemerintah daerah untuk dapat menerapkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari. Sedangkan dalam lingkup internal birokrasi, permasalahan masih banyak dihadapi berupa; rendahnya kesadaran pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dan terjadinya pelanggaran disiplin, penyimpangan dan penyalahgunaan kewenangan, rendahnya etos kerja, loyalitas dan belum meratanya dedikasi aparatur, sistem kelembagaan (organisasi) dan ketatalaksanaan (manajemen) pemerintah daerah yang belum memadai dan masih dikondolidasikan; serta rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Sedangkan tantangan eksternal yang dihadapi dalam upaya menciptakan sistem birokrasi pemerintahan yang bersih dan berwibawa terkait dengan makin meningkatnya ketidak pastian akibat perubahan faktor lingkungan politik. Selain itu, tuntutan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, khususnya teknologi komunikasi yang sangat pesat turut mempengaruhi kinerja birokrasi pemerintahan daerah Kota Tidore Kepulauan, perubahan-perubahan ini membutuhkan aparatur pemerintah daerah yang memiliki kemampuan keterampilan dan wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memadai untuk dapat mengantisipasi, memaksimalkan potensi dan menemukan inovasi baru dalam menghadapi tuntutan perubahan.

1. Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai merupakan salah satu variabel untuk mengukur tingkat kepatutan pegawai dalam mengerjakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang efektif dan efisien, maka disiplin adalah sebagai ukuran dimaksud. Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin pegawai Di Kantor Walikota Tidore Kepulauan, maka lihat hasil wawancara dengan Walikota Tidore Kepulauan, sebagai berikut

Disiplin masih kurang, perlu ditindaklanjuti. Disiplin pegawai negeri itu dengan cara teguran lisan, tertulis maupun ambil tindakan, maka dengan itu setiap hari senin di adakan apel bersama untuk melihat tingkat kehadiran pegawai . Lanjut beliau, untuk kesadaran individu belum, maka diperlukan penegakan sanksi, kalau kita tegakkan sanksi tentunya mereka disiplin lebih bagus⁵.

Sesuai dengan kutipan wawancara diatas, bahwa untuk disiplin pegawai di Kantor walikota Tidore Kepulauan masih kurang dan perlu ditingkatkan, maka langkah yang dilakukan oleh Walikota untuk meningkatkan disiplin pegawai adalah memberikan teguran kepada pegawai yang disiplinnya masih rendah. Betuk teguran tersebut adalah teguran secara lisan

Selain itu ada upaya lain yang kemudian dilakukan oleh walikota Tidore Kepulauan adalah melakukan apel pagi setiap hari senin untuk meminimalisir pegawai yang sering malas datang pagi. Dengan langkah seperti itu, maka akan melihat tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pag. Langkah ini dilakukan karena cukup beralasan bahwa factor yang paling mendasar sehingga pegawai tidak disiplin karena soal kesadaran individu itu sendiri

Untuk itu, lanjut Walikota Tidore Kepulauan, bahwa harus diberikan sanksi tegas yang harus ditegakkan kepada pegawai kepada pegawai yang ada di kantor Walikota Tidore Kepulauan. Dengan adanya ketegasan seperti itu diharapkan agar disiplin pegawai tersebut lebih bagus. Lebih lanjut langkah yang di lakukan oleh Walikota Tidore Kepulauan untuk meningkatkan disiplin pegawai adalah berikut hasil wawancaranya :

⁵ Drs. Achmad Mahifa (Walikota Tidore Kepulauan), Tgl, 9 September 2009, Jam 13:15 Wit, di ruang kerja Kantor Walikota Tidore Kepulauan

Cuma ada himbauan setiap unit kerja masing-masing, tapi maklumlah karena kita hanya melaksanakan apel pegawai setiap hari senin saja. Tingkat kehadiran kita akui bahwa kita perlu tingkatkan lagi sehingga pusat pelayanan masyarakat itu lebih baik. Sekarang sanksi yang ada itu baru sebatas teguran lisan, harus masuk kerja kalau tidak akan dimutasi ketempat lain, dan untuk pemecatan dan turun pangkat belum⁶

Langkah lain yang kemudian dilakukan oleh Walikota Tidore Kepulauan adalah sudah dilakukan himbauan kepada setiap unit kerja masing-masing, namun belum juga maksimal tingkat disiplin pegawai, karena maklum apel pagi yang dilakukan oleh walikota Tidore Kepulauan hanya pada hari senin sedangkan dihari-hari yang lain tidak dilakukan apel, sehingga beliau mengakui bahwa tingkat disiplin pegawai perlu ditingkatkan sehingga pusat pelayan masyarakat itu agar lebih baik,

Ketegasan yang dilakukan oleh Walikota Tidore Kepulauan baru sebatas teguran lisan, dan ditekankan, bahwa pegawai harus masuk kerja setiap hari jam kerja, kalau masih ada pegawai yang masih malas masuk kantor, maka diberikan sanksi seperti pegawai tersebut akan dimutasi ke tempat lain, sedangkan untuk pemecatan pegawai dan turun pangkat pegawai belum dilakukan

Lebih jauh mengetahui tentang disiplin pegawai di Kantor Walikota Tidore Kepulauan lihat hasil wawancara dengan Kepala Bagian Organisasi Kota Tidore Kepulauan, berikut hasil wawancaranya :

Ya,,,yang namanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus diberlakukan seperti kewajiban mengikuti apel pagi, hadir tepat waktu tidak boleh kawain lebih dari satu kemudian tidak melakukan perbuatan-perbuatan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) itu sudah diatur dan diberlakukan kepada seluruh pegawai Negeri Sipil dan yang melanggarnya sudah pasti, sampai saat ini sudah ada sanksi kalau ada pegawai yang bermasalah diberhentikan dari jabatannya dan tahun ini Walikota cukup tegas sudah ada beberapa yang tidak masuk kantor itu tahun ini diberhentikan dari jabatannya dan diganti dengan pejabat lain itu pasti. Yang belum itukan tidak ketahuan⁷

C. Penutup

⁶ Drs. Achmad Mahifa (Walikota Tidore Kepulauan), Tgl, 9 September 2009, Jam 13:15 Wit, di ruang kerja Kantor Walikota Tidore Kepulauan

⁷ Abas Mahmud Kepala Bagian Organisasi, wawancara tgl, 9 September 2009, Jam. 11:33 Wit di Ruang kerja Kantor Walikota Tidore Kepulauan

Berdasarkan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin pegawai di Kantor Walikota Tidore Kepulauan, sarta budaya kerja paternalistik, dan budaya mementingkan kepentingan pribadi staf maupun atasan di saat jam kerja, sehingga birokrasi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan belum menunjukkan hasil yang maksimal
2. Budaya kerja birokrasi belum menunjukkan hasil yang maksimal, karena budaya Mae (Budaya malu) tidak lagi dijadikan sebagai standarisasi perilaku birokrasi di Kantor Walikota Kepulauan, padahal budaya lokal tersebut jika di jadikan sebagai sebuah aturan baku dan diterapkan di Kantor Walikota akan dipatuhi seluruh pegawai yang ada karena sifatnya mengikat.

Dengan demikian maka, hal yang dapat dijadikan rekomendasi adalah sebagai berikut:

- a. Harus ada sanksi moral yang diberikan oleh walikota Tidore Kepulauan kepada bawahannya, dan harus ada internasasi budaya mae sehingga budaya kerja birokrasi Kantor Walikota Tidore Kepulauan bisa maksimal
- b. Harus ada ketegasan dari atasan, sehingga komitmen pegawai untuk meningkatkan budaya kerja utamanya disiplin pegawai, Budaya mementingkan kepentingan pribadi di Kantor Walikota Tidore Kepulauan bisa diminimalisir

Daftar Pustaka

- Abidin, Zainal Said, 2006, *Dinamika dan Revitalisasi Administrasi Publik di Indonesia*, Penerbit Suara Bebas, Jakarta
- Blau, M. Peter & Mayer W. Marshall, 1987, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Galang Printika, Yogyakarta
- Frederickson, H. George, 2003, *Administrasi Negara Baru*, PT PUSTAKA LP3ES Indonesia, Jakarta

- Jasin, A, 1989, Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional Dalam Sistem Dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Centre for Startegi and Internasional Studies Cet. Pertama, Juli-Agustus Jakarta,
- Kumorotomo, Wahyudin, 1999, Etika Administrasi Negara, PT RajaGrafindo, Jakarta
- Meleong, J. Lexy, 2007, Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Nawawi, Hadari H, 2005, Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Osberne, David & Gaebker Ted, 1996, Mewirusahaakan Birokrasi, CV Teruna Grafika, Jakarta
- ~~& Plastik Peter~~, 2001, Memangkas Birokrasi, ppm, Jakarta
- Patilima, HAMid 2005, Metode Penelitian Kualitatif, CV Alvabeta, Bandung
- Simon, A. Herbert, 2007, Administrasi Behavior Perilaku Administrasi Suatu Studi tentang proses Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Administrasi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Suryohadiprojo, S 1988, Peran Kepemimpinan Dalam Penegakan Disiplin Masyarakat Dalam Menganalisis CSIS. No. 4 Tahun XVIII, Centre for Startegi and Internasional Studies Cet. Pertama, Juli-Agustus, Jakarta
- Syafiie, Kencana Inu, 2006, Ilmu administrasi Publik, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Thoha, Miftah, 2005, Birokrasi & Politik di Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- 2005, Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Usman, Husaini & Akbar Satiadi Purnomo, 2006, Metodologi Penelitian Sosial, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Wrong, Dennis (Ed), 2003, Max Weber Sebuah khazanah, Ikon Teralitara, Yogyakarta

Sumber Lain :

- Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor. 8 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Tidore Kepulauan Tahun 2005-2010
- Peraturan Daerah Kota Tidore Kepulauan, Nomor 18 Tahun 2007 Tanggal, 21 Desember, Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tidore Kepulauan, Sumber Kepala Bagian Organisasi
- Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Kota Tidore Kepulauan berdasarkan Latar belakang Pendidikan, Sumber Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tidore Kepulauan, Selasa, 10 November 2009
- Sejarah Singkat Kota Tidore Kepulauan dalam kepemimpinan Drs. Achmad mahifa-Salahuddin Adrias, ST