BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdiannya dan kesetiaannya kepada Bangsa dan Negara. Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil selalu dilakukan di setiap instansi. Diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, untuk itu perlu diadakan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi pemerintahan.Keberhasilan instansi tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen instansi, tetapi juga pada tingkat keterlibatan pegawai terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan instansi. Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Tujuan reformasi birokrasi yaitu untuk meningkatkan aparatur yang memiliki integritas dan kinerja yang tinggi, kompeten, profesional dan sejahtera, hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepegawaian telah diatur oleh Undang-undangNomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian danseiringperkembangannya dikeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana dalam undang-undang ASN lebih menitik beratkan pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, yaitu untuk membangunAparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik IndonesiaTahun 1945, Undang-Undang ASN mengubah manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi.Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja maka banyak faktor yang mempengaruhi, organisasi Pegawai Negeri Sipil.(Nurvitasari et al., 2020)

Budaya kerja merupakan suatu sikap mental yang selalau mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang tekah dicapai,dengan menerapkan metode-metode baru sert yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya.Sebagai abdi masyarakat posisi pegawai negeri sipil,sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsiorganisasi pemerintah.Selain tuntutan diats tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai dimata masyarakat,karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan kemungkinan orang yang memahaminya memandang kerja,baik secara individu maupun berkelompok dalam suatau organisasi sebagai suatu keutamaan.Produktifitas kerja yang dihasilkan pada sebuah instansi-instansi pemerintah hendaklah selalu meningkat pada taip kurun waktunya,akan tetapi sekarang jarang sekali kita lihat produktivitas tersebut bisa dijaga oleh orang yang berkecimpung didalamnya.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan diungkapkan oleh (KEP MEN PAN 2008) bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah yakni:(1) Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah;(2)Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuskan; (3) Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturnya; (4) Kurangnya *knowledge,skill,attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan.Pelaksanaan budaya kerja aparatur Negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan Reformasi birokrasi secara keseluruhan,sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang bersih,transparan,dan professional dalam menjalankan tugasnya.Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan,dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya.Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan atau usaha dari setian manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja,baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang.Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus malakukan penyempurnaan dan perbaikan.Kepribadian tersebut menjadi sikap,kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat,disiplin,rajin,jujur,tanggung jawab,hemat,integritas;sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinngi atau memuaskan.Budaya kerja adalah fondasi penting

bagi setiap organisasi, termasuk Badan Keuangan dan Aset Daerah. Budaya yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, saat ini terdapat beberapa masalah yang menghambat pengembangan budaya kerja yang optimal di instansi ini. Budaya kerja sebagai separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotamya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja merupakan pendakatan yang terbentuk dalam satuan kerja atau organissi yang di dalamnya terdapat beberapa indkator yaitu,disiplin,keterbukaan,saling menghargai,dan kerjasama.(Mangkunegara 2005).

Budaya kerja mampu mempengaruhi kinerja sebuah organisasi hingga menjadi kebiasaan, proses pembentuknya tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. bukan hanya mempunyai keilmuan dalam keterampilan saja, tapi juga mengharapkan karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan yang diberikan serta memegang teguh kode etik karyawan. Menurut Nurhadijah (2017) alat ukur dalam memproses tujuan budaya kerja yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama. untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi Setiap perusahaan untuk membangun budaya kerja yang kuat.Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing.

Dari Observasi yang dilakukan pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo ditemukan bahwa Budaya kerja pegawai belum optimal,hal ini terlihat dari**,**segi kedisiplinan,keterbukaan,saling menghargsi,dan kerjasama.

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sedangkan kurangnya disiplin dapat menyebabkan terhambatnya proses kerja, menurunnya kinerja, dan meningkatnya ketidakpuasan di kalangan pegawai dan manajemen.Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai mengalami penurunan yang signifikan. Kedisiplinan ini meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.Dari total pegawai 32 yang diamati, tercatat sekitar 15 dari jumlah keseluruhan pegawai menunjukkan perilaku yang tidak disiplin. Beberapa masalah utama yang diidentifikasi adalah: Keterlambatan hadir: Sebanyak 5 pegawai sering datang terlambat lebih dari 10 menit dari waktu yang ditentukan. Seringnya ketidakhadiran: Sebanyak 3 pegawai menunjukkan tingkat absensi yang tinggi tanpa alasan yang jelas. Tidak menyelesaikan tugas tepat waktu: Sebanyak 4 pegawai sering kali terlambat

menyelesaikan tugas yang diberikan, yang berdampak pada keterlambatan proyek secara keseluruhan.Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari pihak manajemen untuk meningkatkan disiplin pegawai, baik melalui pelatihan, pengawasan yang lebih ketat, maupun penerapan sistem reward dan punishment yang lebih efektif. Jika tidak segera ditangani, masalah ini dapat berdampak negatif pada performa perusahaan secara keseluruhan, menghambat pencapaian target, serta menurunkan kualitas kerja tim.

Keterbukaan dalam lingkungan kerja adalah salah satu elemen penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik di antara para pegawai. Sikap keterbukaan, baik dalam menyampaikan pendapat, memberikan umpan balik, maupun menerima kritik, sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Tanpa adanya keterbukaan, potensi munculnya kesalahpahaman, konflik, dan terhambatnya aliran informasi di dalam organisasi menjadi semakin tinggi.Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Girontalo, ditemukan bahwa terdapat permasalahan yang cukup signifikan terkait rendahnya tingkat keterbukaan di kalangan pegawai. Observasi ini dilakukan melalui pengamatan langsung, wawancara dengan pegawai, serta evaluasi internal terkait pola komunikasi dan kolaborasi.Dari total 32 pegawai yang diamati, tercatat 15 orang atau dari keseluruhan pegawai menunjukkan kurangnya keterbukaan dalam bekerja. Beberapa indikator kurangnya keterbukaan yang teridentifikasi antara lain: Enggan menyampaikan pendapat atau ide: Sebanyak 8 pegawai cenderung pasif dalam rapat dan diskusi, meskipun memiliki ide atau masukan yang berpotensi meningkatkan kinerja tim. Tidak transparan dalam melaporkan masalah: Sebanyak 5 pegawai sering kali tidak melaporkan kendala yang mereka hadapi dalam tugas, sehingga masalah baru terungkap ketika sudah berkembang menjadi lebih besar. Rendahnya keterbukaan dalam menerima umpan balik: Sebanyak 6 pegawai menunjukkan sikap defensif saat menerima kritik atau masukan dari atasan maupun rekan kerja, yang menghambat proses perbaikan diri.Situasi ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan budaya keterbukaan di lingkungan kerja. Tanpa adanya perbaikan, kurangnya keterbukaan ini dapat memengaruhi kolaborasi tim, menurunkan efektivitas penyelesaian masalah, serta menghambat inovasi di dalam perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan langkah-langkah strategis, seperti pelatihan keterampilan komunikasi, penerapan program peningkatan keterbukaan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung adanya dialog terbuka.

Saling menghargai antar pegawai merupakan salah satu aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sikap saling menghargai memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik, mengurangi konflik interpersonal, dan meningkatkan kerjasama tim. Ketika pegawai saling menghormati, mereka lebih mampu berkolaborasi, memberikan dukungan satu sama lain, serta menyelesaikan masalah dengan

lebih efektif. Sebaliknya, kurangnya rasa saling menghargai dapat menyebabkan ketegangan, menurunkan motivasi, dan merusak hubungan kerja.Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan adanya indikasi kurangnya sifat saling menghargai di antara beberapa pegawai. Observasi ini dilakukan melalui survei internal, wawancara, serta pengamatan langsung terhadap interaksi antar pegawai. Dari total 32 pegawai yang diamati, tercatat 10 orang atau sekitar dari keseluruhan pegawai menunjukkan kurangnya sifat saling menghargai dalam berbagai aspek interaksi. Beberapa indikator yang mengarah pada hal ini antara lain: Sering terjadi ketegangan atau konflik: Sebanyak 6 pegawai sering kali terlibat dalam perselisihan verbal atau ketegangan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat atau sikap yang kurang menghargai pandangan orang lain. Kurangnya apresiasi terhadap kontribusi rekan kerja: Sebanyak 4 pegawai menunjukkan sikap tidak menghargai kontribusi atau ide dari rekan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti mengambil kredit atas pekerjaan orang lain atau mengabaikan kontribusi rekan tim. Minimnya dukungan antar pegawai: Sebanyak 5 pegawai tidak memberikan dukungan yang cukup kepada rekan kerja, baik dalam bentuk bantuan atau pengakuan atas keberhasilan, yang dapat melemahkan semangat kerjasama. Temuan ini mengindikasikan adanya masalah dalam budaya kerja yang perlu segera diatasi. Tanpa adanya perbaikan dalam hal saling menghargai, hubungan antar pegawai dapat semakin renggang, yang pada gilirannya menghambat produktivitas dan efisiensi kerja tim. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertimbangkan untuk menerapkan program pelatihan terkait etika komunikasi dan kerjasama, serta mempromosikan budaya penghargaan di lingkungan kerja.

Kerjasama antar pegawai merupakan salah satu fondasi penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kolaborasi yang baik memungkinkan tim untuk bekerja lebih efisien, memanfaatkan potensi setiap anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Tanpa kerjasama yang baik, tim cenderung menghadapi hambatan dalam komunikasi, pembagian tugas, dan penyelesaian masalah. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, meningkatnya konflik, dan kegagalan mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa tingkat kerjasama antar pegawai masih tergolong rendah. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung, survei kepuasan kerja, serta wawancara dengan pegawai dan manajemen. Dari total 32 pegawai yang diamati, sebanyak 15 orang menunjukkan sikap yang kurang mendukung kerjasama tim. Beberapa indikasi kurangnya kerjasama yang teridentifikasi adalah sebagai berikut: Tidak mau bekerja dalam tim: Sebanyak 7 pegawai lebih memilih bekerja sendiri daripada berkolaborasi dengan rekan kerja, yang menghambat sinergi tim dalam menyelesaikan tugas. Minimnya komunikasi antar pegawai: Sebanyak 5 pegawai cenderung kurang berkomunikasi dengan tim, baik dalam hal berbagi informasi maupun mendiskusikan masalah, yang berdampak pada tidak tercapainya solusi optimal. Kurangnya dukungan dan

koordinasi dalam pekerjaan: Sebanyak 6 pegawai tidak memberikan bantuan atau koordinasi yang cukup dalam pelaksanaan tugas bersama, yang membuat proses kerja menjadi lambat dan tidak efisien. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam budaya kerjasama di lingkungan kerja. Kurangnya kerjasama antar pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja tim dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu segera mengambil langkah-langkah strategis, seperti meningkatkan pelatihan tentang kerja tim, memfasilitasi kegiatan yang mendorong kolaborasi, dan memperbaiki mekanisme komunikasi internal guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan efisien. Seperti yang dijelaskan dalam AI-Qur'an Surah At-Taubah ayat: 105 yang berbunyi:

وقل ٱعملوا۟ فسيرى ٱللَّهُ عملكم ورسولُهۥ وٱلْمؤمنون ۖ وستردون إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وٱلشَّهَٰدَةِ فينبئكم بما كنتم تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

> *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Dalam Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan, karena setiap pekerjaan akan dilihat dan dinilai. Ini relevan dengan etos kerja PNS yang harus bertanggung jawab dalam melayani masyarakat dengan ikhlas dan transparan.

Berdasarkan masalah yang diuraikan tersebut, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang "Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo".

1.2 Identifikasi Masalah

Adapaun masalah dalam penelitian ini sebagaimana yang telah di uraikan pada latar belakang masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai
b. Kurangnya keterbukaan pegawai
c. Kurangnya sikap saling menghargai
d. Kurangnya kerjasama antar pegawai

1.3 Fokus Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti memfokuskan masalah pada : Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

   Kegunaan Teoritis,Penelitian membantu mengembangkan atau memperkuat teori yang sudah ada. Penelitian ini biasanya bertujuan untuk memperdalam pemahaman konsep-konsep dasar dalam suatu bidang Budaya Kerja tanpa memfokuskan langsung pada aplikasi praktis.

2. Praktis

   Kegunaan Praktis, Penelitian yang berorientasi pada solusi konkret, terutama untuk mengatasi masalah di dunia nyata. Hasil dari penelitian ini biasanya dapat segera diterapkan dalam berbagai sektor seperti, pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain.