JISH: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora
Vol. 1, No. 1, Maret 2025
Available Online at https://journal.umgo.ac.id/index.php/jish
E-ISSN:
DOI:

BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN GORONTALO

Retno Krisnawati[1*], Rifka S Akibu[2], Sakbir[3]

[1.2] Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

Corresponding Author retnokrisnawati190@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Submited :
Revised :
Published :

Kata Kunci :
Budaya, Kerja, ASN

Keywords:
ASN work culture

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright ©2025 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha

ABSTRACT

This study aims to determine the Civil Servant Work Culture in the Regional Finance and Asset Agency of Gorontalo Regency. The research method used is a qualitative approach with a descriptive research type. The results of the study indicate that the Civil Servant Work Culture in the Regional Finance and Asset Agency of Gorontalo Regency has not been implemented optimally, this is evident from the low discipline among employees which can hinder productivity and reduce the quality of work. Furthermore, the lack of openness among employees can cause important information to be hampered and communication to be ineffective. In addition, employees lack mutual respect so that a work atmosphere full of tension and conflict is created, and there is still a lack of cooperation between employees which makes it difficult for the team to work effectively

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengn jenis penelitian deskriptif.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Derah Kabupaten Gorontalo belum terlaksana dengan optimal, hal ini tampak dari kedisiplinan yang rendah di kalangan pegawai dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pekerjaan. Selanjutnya adalah kurangnya keterbukaan di antara pegawai dapat menyebabkan informasi penting terhambat dan komunikasi yang tidak efektif. Selain itu bahwa para pegawai kurang saling menghargai sehingga tercipta suasana kerja yang penuh ketegangan dan konflik, dan maish kurangnya kerjasama antar pegawai yang menyebabkan tim sulit untuk bekerja secara efektif

PENDAHULUAN

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.0leh 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 (Gary, 2015)

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 Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat: 105 yang berbunyi:

كُنتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُم وَٱلشَّهَٰدَةِ ٱلْغَيْبِ عَٰلِمِ إِلَىٰ وَسَتُرَدُّونَ ۖ وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُۥ عَمَلَكُمْ ٱللَّهُ فَسَيَرَى ٱعْمَلُوا۟ وَقُلِ
١٠٥ تَعْمَلُونَ

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".

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Arikunto (2013). Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait dengan Budaya Kerja Pegawai

Negeri Sipil Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. Adapun infroman dalam penelitian ini adalah; Kasubag Umum, Kasubag Keuangan, Kasubag Perencanaan, Bendahara dan beberapa Staf Pegawai

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Semiawan, C. R. (2010) keseluruhan proses berlangsung pada saat penelitian dimana analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dengan (a) Reduksi data (Reduction Data), (b) Penyajian data (data display), (c) Kesimpulan atau Vertivikasi (Conclusion or Verification)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian pembahasan beberapa indikator budaya kerja yang harus ada pada Pegawai Negeri Sipil di lingkunganKantor badan keungan dan aset daerah kabupaten gorontalo.

1. Disiplin kerja

Disiplin Kerja yaitu Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.perilaku yang berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku, baik di dalam maupun di luar organisasi, yang mencerminkan ketaatan individu atau kelompok terhadap aturan. buatkan secara ringkas.

Hasil wawancara dengan PNS di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menunjukkan adanya masalah dalam penerapan disiplin kerja, yang mencerminkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan yang ada. Hal ini dapat disebabkan oleh pengawasan yang tidak konsisten, kurangnya pemahaman PNS tentang pentingnya disiplin, serta budaya organisasi yang kurang mendukung kedisiplinan. Selain itu, insentif yang tidak memadai dan sanksi yang lemah turut memperburuk situasi ini. Untuk memperbaiki kondisi ini, perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan, memperkuat komunikasi tentang tujuan dan manfaat kedisiplinan, serta memperkenalkan insentif dan sanksi yang lebih efektif untuk menciptakan budaya kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepatuhan ASN dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan Teori kepatuhan organisasi yang diajukan oleh Meyer & Allen (2016) dalam model komitmen afektif, normatif, dan kalkulatif menggambarkan bagaimana komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat memengaruhi ketaatan terhadap disiplin kerja. Jika pegawai tidak merasa terhubung secara emosional atau tidak melihat adanya kewajiban untuk mendukung organisasi, maka mereka akan lebih cenderung untuk melanggar aturan yang ada. Penelitian sebelumnya oleh Purwanto (2018) juga mengungkapkan bahwa rendahnya komunikasi efektif dalam organisasi dapat mengakibatkan pegawai tidak memahami atau tidak menerima kebijakan yang diterapkan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja. Lebih lanjut, teori pengaruh sosial yang dikembangkan oleh Cialdini (2020) menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang tidak konsisten atau tidak adil akan menciptakan ketidakpercayaan dan rasa frustrasi di kalangan pegawai, yang pada gilirannya akan menurunkan motivasi mereka untuk mematuhi aturan. Tanpa komunikasi yang efektif, konsistensi dalam penegakan aturan, serta pendekatan yang adil dan transparan dalam penerapan disiplin kerja, akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Hal ini tentu menghambat terciptanya budaya kerja yang optimal, sebagaimana dijelaskan oleh Sofyan at al (2029), yang menekankan pentingnya keadilan dalam penegakan aturan agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi. Keberhasilan dalam menerapkan disiplin kerja yang efektif tidak hanya bergantung pada aturan yang ada, tetapi juga pada bagaimana aturan tersebut disosialisasikan dan diterima dalam konteks budaya organisasi yang lebih luas.

Selain itu disiplin kerja di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo, perlu diterapkan langkah-langkah strategis yang mencakup peningkatan pengawasan, pelatihan, komunikasi yang efektif, serta penerapan insentif dan sanksi yang adil.Penguatan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja dapat memastikan penerapan aturan yang konsisten, sementara pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja dapat meningkatkan pemahaman ASN mengenai dampak kedisiplinan terhadap kinerja individu dan organisasi. Penelitian oleh Helena (2020) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk memastikan pegawai memahami dan menerima kebijakan yang ada, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap aturan serta insentif yang memadai dan sanksi yang tegas telah terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih disiplin, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian oleh Meyer & Allen (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi berpengaruh besar terhadap ketaatan terhadap aturan. Dengan memperkenalkan pendekatan yang lebih manusiawi dalam penegakan disiplin dan membangun budaya organisasi yang

mendukung kedisiplinan, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

2. Keterbukaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan bahwa meskipun terdapat upaya untuk mendorong keterbukaan di Badan Keuangan, tantangan besar tetap ada. Tanpa perubahan pola pikir karyawan yang sudah terbiasa dengan budaya kerja hierarkis, komunikasi dua arah yang efektif sulit terwujud. Kekhawatiran karyawan tentang dampak negatif dari berbagi pendapat dan kritik terhadap kebijakan atau atasan juga menghambat terciptanya lingkungan yang benar-benar mendukung keterbukaan. Jika kepercayaan tidak dibangun dengan konsisten dan rasa takut tidak dihilangkan, maka usaha untuk menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif, inklusif, dan inovatif akan sulit tercapai

Dalam wawancara yang dilakukan, terungkap bahwa PNS merasa enggan memberikan masukan karena adanya kekhawatiran terhadap dampak negatif yang mungkin muncul. Penelitian yang dilakukan oleh Gelfand et al. (2020) menunjukkan bahwa rasa takut terhadap konsekuensi negatif, seperti penurunan reputasi atau sanksi dari atasan, merupakan salah satu penghambat terbesar bagi keterbukaan komunikasi. Situasi ini menekankan pentingnya perubahan pola pikir di tingkat individu dan manajemen untuk menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis (psychological safety)..Hasil dari wawancara juga menunjukkan perlunya pendekatan yang konsisten dalam membangun kepercayaan di antara karyawan. Kepercayaan memainkan peran penting dalam mendorong keterbukaan, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian oleh Kostopoulos et al. (2007). Studi tersebut menemukan bahwa kepercayaan yang kuat antara anggota tim meningkatkan kemungkinan individu untuk berbagi informasi secara sukarela dan berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik.

Keterbukaan dalam organisasi adalah elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Menurut Robbins dan Judge (2022), keterbukaan komunikasi memungkinkan anggota organisasi untuk berbagi ide tanpa rasa takut, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat hubungan antar individu. Di lingkungan Badan Keuangan, kendala budaya kerja hierarkis yang kaku sering kali menjadi hambatan utama dalam mewujudkan komunikasi dua arah. Hal ini didukung oleh studi Bandura (2019), yang menemukan bahwa struktur organisasi yang terlalu hierarkis cenderung membatasi inisiatif individu untuk menyampaikan ide atau kritik.

Dalam konteks Badan Keuangan, upaya mendorong keterbukaan memerlukan strategi yang melibatkan pelatihan bagi manajemen dan karyawan. Menurut artikel oleh Lee dan Kim (2023), pelatihan komunikasi dan manajemen konflik dapat membantu individu mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan dialog yang produktif. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi, seperti platform diskusi internal, juga dapat menjadi alat untuk memfasilitasi transparansi dan mengatasi tantangan Selain itu Tantangan lain adalah kebiasaan yang sudah mengakar dalam organisasi. Budaya kerja hierarkis sering kali menempatkan otoritas di tangan atasan, sehingga pendapat bawahan kurang dihargai. Penelitian yang dilakukan oleh Edmondson (2019) menemukan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan budaya keterbukaan memiliki pemimpin yang proaktif dalam mendukung komunikasi horizontal. Kepemimpinan yang inklusif dapat mengurangi hambatan psikologis karyawan dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif.

Berdasarkan temuan wawancara dan kajian teoritis, meskipun upaya untuk mendorong keterbukaan di Badan Keuangan telah dilakukan, hambatan budaya hierarkis dan ketakutan terhadap dampak negatif masih menjadi tantangan utama. Untuk menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif, diperlukan perubahan pola pikir, kepemimpinan yang mendukung, serta pelatihan yang berfokus pada komunikasi efektif. Jika langkah-langkah tersebut diterapkan secara konsisten, organisasi dapat membangun kepercayaan yang kokoh, mendorong keterbukaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

3. Saling Menghargai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan bahwa meskipun ada upaya yang kuat untuk membangun budaya saling menghargai, tantangan besar masih tetap ada. Perbedaan latar belakang, karakter, dan pola pikir setiap individu menjadi hambatan utama dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan menghindari miskomunikasi atau konflik kecil. Meskipun pendekatan dialog dan mediasi telah diterapkan, serta sikap saling menghargai sangat diutamakan dalam interaksi sehari-hari, kebiasaan kerja yang sudah terbentuk, terutama bagi karyawan yang telah lama bekerja, sering kali menghalangi penerimaan terhadap perubahan budaya kerja. Tanpa pendekatan konsisten melalui sosialisasi, pelatihan, dan teladan yang

diberikan oleh pimpinan, budaya saling menghargai sulit terwujud secara optimal, yang berpotensi mengurangi motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Selain itu, tanpa adanya langkah konkret dan berkelanjutan, kondisi tersebut dapat terus memburuk. Kurangnya perhatian terhadap isu ini sering kali diabaikan oleh manajemen, yang berfokus pada pencapaian target kerja tanpa mempertimbangkan aspek kesejahteraan psikologis PNS. Akibatnya, hubungan kerja menjadi dingin dan penuh ketegangan, di mana sebagian pegawai merasa terisolasi atau tidak dihargai. Situasi ini menunjukkan bahwa tanpa komitmen yang jelas untuk memperbaiki pola komunikasi dan menghargai keberagaman, lingkungan kerja yang positif tidak akan tercapai.Budaya saling menghargai merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Menurut Choliq (2020), budaya kerja yang menghargai perbedaan individu dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan loyalitas karyawan. Namun, menciptakan budaya seperti ini tidak mudah, terutama dalam organisasi dengan beragam latar belakang dan pola pikir. Dalam wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa hambatan utama terletak pada perbedaan karakter serta resistensi terhadap perubahan, khususnya di kalangan karyawan yang telah lama bekerja di organisasi.

Penelitian oleh Hofstede et al. (2021) menyoroti bahwa perbedaan budaya individu memengaruhi cara seseorang berinteraksi di tempat kerja. Faktor seperti usia, pengalaman kerja, dan norma sosial sering kali memengaruhi penerimaan terhadap perubahan budaya organisasi. Hambatan ini sering diperparah oleh kurangnya kesadaran akan pentingnya saling menghargai dalam interaksi sehari-hari. Situasi ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih strategis untuk meminimalkan konflik dan miskomunikasi.Meskipun pendekatan dialog dan mediasi telah diterapkan, efektivitasnya sering kali tergantung pada komitmen pimpinan untuk memberikan contoh. Gelfand et al. (2020) menyatakan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam membentuk budaya saling menghargai. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam menghargai perbedaan individu dapat mendorong karyawan untuk mengikuti perilaku serupa. Namun, tanpa komitmen yang kuat dari pimpinan, kebijakan ini hanya akan menjadi formalitas tanpa dampak nyata.

Sosialisasi dan pelatihan yang berkelanjutan merupakan langkah strategis yang dapat mendukung penerapan budaya saling menghargai. Menurut studi yang dilakukan oleh Lee dan Kim (2023), pelatihan berbasis komunikasi antarpersonal membantu karyawan memahami pentingnya empati dan toleransi dalam berinteraksi. Pelatihan semacam ini dapat membantu mengubah pola pikir karyawan yang sebelumnya enggan menerima perbedaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif. namun, kebiasaan kerja yang telah terbentuk selama bertahun-tahun menjadi tantangan besar dalam menciptakan budaya saling menghargai secara optimal. Penelitian oleh Hatalea, dkk (2014) menunjukkan bahwa kebiasaan kerja yang kaku sering kali menghambat adaptasi terhadap perubahan budaya. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pendekatan yang konsisten, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku saling menghargai, untuk mendorong perubahan perilaku secara bertahap.

Berdasarkan hasil wawancara dan teori di atas bahwa membangun budaya saling menghargai dalam organisasi menghadapi berbagai tantangan, terutama perbedaan latar belakang dan resistensi terhadap perubahan. Meskipun pendekatan seperti dialog, mediasi, dan pelatihan telah diterapkan, efektivitasnya bergantung pada komitmen pimpinan dan konsistensi implementasi. Untuk menciptakan budaya kerja yang menghargai perbedaan secara optimal, organisasi perlu mengintegrasikan pelatihan berkelanjutan, teladan dari pimpinan, dan penghargaan atas perilaku positif. Dengan pendekatan ini, diharapkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan dapat meningkat dalam jangka panjang.

4. Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Indorman (SK) Kerja sama yang buruk antar pegawai dapat menghambat produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Ketidakmampuan dalam mengatasi tantangan, seperti tenggat waktu yang ketat, menunjukkan bahwa kurangnya kolaborasi dapat memperburuk masalah dan menyebabkan hasil yang tidak akurat. selain itu, perbedaan gaya kerja, komunikasi, dan prioritas individu yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan koordinasi yang buruk dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.Hal ini semakin diperburuk oleh kurangnya mekanisme yang jelas untuk menyelesaikan konflik atau mendukung kerja tim. Tanpa panduan yang tepat, pegawai sering kali merasa bingung atau tidak tahu bagaimana berkontribusi secara maksimal. Ketidakpastian ini tidak hanya mengurangi semangat kerja, tetapi juga menurunkan kualitas hubungan antarpegawai, sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. kegagalan dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja sama juga menjadi kendala besar. Beberapa pegawai merasa tidak dihargai ketika kontribusi mereka diabaikan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada

motivasi mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa tanpa langkah perbaikan, ketidakpuasan pegawai akan semakin meningkat, dan keberhasilan organisasi sulit tercapai.

Kerja sama yang buruk antar pegawai sering menjadi penghambat utama dalam mencapai produktivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Kusuma at al (2018), kerja sama yang efektif memerlukan komunikasi yang jelas, saling percaya, dan tujuan bersama yang dipahami oleh semua anggota tim. Namun, dalam banyak organisasi, kurangnya koordinasi antara karyawan dapat menyebabkan hambatan besar dalam menyelesaikan tugas, terutama di bawah tekanan tenggat waktu yang ketat. Hal ini selaras dengan wawancara yang mengungkapkan bahwa kolaborasi yang buruk sering kali memperburuk masalah dan menghasilkan output yang tidak memadai. Ketidakmampuan mengatasi tantangan tim, seperti tenggat waktu, sering kali berasal dari kurangnya pembagian tanggung jawab yang jelas. Penelitian oleh Devi (2020) menunjukkan bahwa tim yang tidak memiliki struktur peran yang terdefinisi dengan baik cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Dalam kasus ini, masing-masing anggota mungkin merasa bingung tentang kontribusi mereka, sehingga memperlambat proses kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan peran yang jelas dalam tim guna mengurangi konflik dan memastikan bahwa setiap individu memahami tanggung jawab mereka.

Selain pembagian tanggung jawab, perbedaan gaya kerja dan komunikasi antar individu juga dapat menjadi penghalang utama dalam kerja sama. Gaya kerja yang tidak sinkron, seperti preferensi dalam mengambil keputusan atau kecepatan menyelesaikan tugas, sering kali menimbulkan konflik kecil yang berdampak besar pada keseluruhan proses kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Gelfand et al. (2020), konflik yang tidak terselesaikan dalam tim dapat mengganggu hubungan interpersonal dan memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Masalah koordinasi dalam tim juga dipengaruhi oleh prioritas individu yang tidak dikelola dengan baik. Penelitian oleh Lee dan Kim (2020) menunjukkan bahwa kurangnya keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tim. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, karyawan cenderung fokus pada pencapaian individu mereka, sehingga mengabaikan kontribusi terhadap keberhasilan tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyelaraskan prioritas individu dengan visi organisasi.

Upaya untuk meningkatkan kerja sama tim memerlukan intervensi strategis, seperti pelatihan kerja sama dan pengembangan keterampilan interpersonal. Menurut Joko (2019), pelatihan tim yang berfokus pada komunikasi dan manajemen konflik dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dalam tim. Selain itu, peran pemimpin tim juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Pemimpin yang dapat menjadi fasilitator komunikasi dan motivator bagi anggota tim akan mendorong kinerja yang lebih baik.

berdasarkan hasil wawancara dan teori di atas bahwa Kerja sama yang buruk antar pegawai dapat menghambat produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja organisasi. Hambatan seperti pembagian tanggung jawab yang tidak jelas, perbedaan gaya kerja, dan prioritas individu yang tidak terkelola menunjukkan perlunya pendekatan strategis dalam meningkatkan kolaborasi tim. Dengan memberikan pelatihan kerja sama, menyelaraskan tujuan individu dan organisasi, serta memastikan kepemimpinan yang mendukung, organisasi dapat menciptakan tim yang lebih solid, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan dan Aset Derah Kabupaten Gorontalo belum terlaksana dengan optimal. Meskipun terdapat empat indikator Budaya kerja yang menunjukan kinerja yang memuaskan,namun terdapat beberapa aspek yang belum optimal. Pertama terkait dengan indikator kedisiplinan yang rendah di kalangan pegawai dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pekerjaan,tidak beraturan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku menciptakan lingkungan kerja yang kurang efisien dan dapat menurunkan kepercayaan atasan terhadap pegawai. Kedua, terkait dengan indikator kurangnya keterbukaan di antara pegawai dapat menyebabkan informasi penting terhambat dan komunika si yang tidak efektif. Hal ini menghambat proses pengambilan keputusan yang tepat dan mempengaruhi koordinasi tim, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, terkait dengan indikator saling menghargai tanpa adanya sikap saling menghargai, tercipta suasana kerja yang penuh ketegangan dan konflik. Pegawai yang tidak merasa dihargai cenderung kurang termotivasi dan berpotensi untuk mengalami penurunan kinerja, yang berakibat pada

rendahnya semangat kerja di tim. Keempat, terkait dengan indikator kerjasama di temukan bahwa masih terdapat minimnya kerjasama antar pegawai menyebabkan tim sulit untuk bekerja secara efektif. Kolaborasi yang kurang akan memperlambat penyelesaian tugas dan mengurangi kualitas output yang dihasilkan, karena tidak ada sinergi yang terbentuk dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat mengakibatkan tidak selesainya suatu pekerjaan

REFERENSI

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Amna Hatalea, Sugeng Rusmiwari, Akhirul Aminulloh, (2014). Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 3 (2) : 6 - 10.

Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta

Bagio, Joko. 2019. Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen (Studi pada Konsumen Geprek Bensu Rawamangu. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Volume 16 Nomor 1

Bandura, Albert. 2019. Self-Efficacy in Changing Societies. Third Edit. ed. Albert Bandura. Cambridge: Cambridge University.

Choliq, Abdul. 2020. Membangun Tim Kerja Efektif Dalam Aksi Peningkatan Pelayanan Publik". Jurnal DJKN Vol 1(No 2): 1–5.

Lianovanda, Devi. 2023. "Pentingnya Kerja Sama Tim (Teamwork) dalam Dunia Kerja". Skill Academy, Ruang Guru: 5. https://blog.skillacademy.com/pentingnya-teamwork-dunia-kerja (07 Haziran 2023

Gelfand at.al, 2020. Using social and behavioral science to support COVID-19 pandemic response. Nature Human Behavior, 4(5), 460–471

Dessler. Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Hofstede Insights. (2021, 4 1). Country Comparison. Retrieved from Hofstede Insight, Consulting, Training, Certification, Tooling: https://www.hofstedeinsights.com/country-comparison/indonesia/

Kostopoulos, S., & Prastacos. (2007). The Resource-Based View Of The Firm And Innovation: Identification of Critical Linkages. Article of Management, 1–13.

Kusuma, Livia Putri, ve at.all. 2018. "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa". Jurrnal Performa Vol 3(No 4): 417–24

Meyer J.P and Allen, N.J (2016). The Measurement and Antecendents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology. Vol.63. No.1. pp. 1-18.

Novitasari, A. et al. (2020) "Pencegahan dan Pengendalian BBLR Di Indonesia: Systematic Review," Cochrane Database of Systematic Reviews, 2(3), pp. 175–182.

Nurhadijah. (2017). "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara". eJournal Ilmu Administrasi Negara. Vol.5 No.1.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2022), Organizational Behavior, Edisi 18, Global Edition, Pearson Education

Park HM, Kim HS, Lee YJ. Knee osteoarthritis and its association with mental health and health-related quality of life: A nationwide crosssectional study. Geriatr Gerontol Int. 2020;20(4):379–83

Purwanto, J. (2018). Komunikasi Bisnis. Edisi 2. Jakarta: Erlangga

Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo

Sofyan, Abdul Jabbar, Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Jurnal Moderat, 5(1)