

## Analisis Budaya Kerja Pegawai Terhadap Tanggungjawab Pada Suatu Pekerjaan (Studi Pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima)

Hendra<sup>1</sup>, Firmasnyah<sup>2</sup>, Arif Budiman<sup>3</sup>, Muhamadong<sup>4</sup>, Firliah Rizkiani<sup>5</sup>

<sup>123456</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Mbojo Bima

### Info

#### Article history:

Received : 15 March 2023

Publish : 17 March 2023

### Keywords:

Analysis

Work Culture

Officers

Responsibilities

Jobs

### Info Artikel

#### Article history:

Diterima : 15 Maret 2023

Publis : 17 Maret 2023

### Abstract

This study aims to determine the Analysis of Employee Work Culture on Responsibility for a Job (Study at Lewirato Village Head Office, Mpunda District, Bima City). This type of research is descriptive qualitative. Data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. In determining the informants in this study the authors used a purposive sampling technique. The analysis technique used is descriptive qualitative analysis, starting from data reduction, data display, and verification and drawing conclusions. The research results obtained are: the implementation of the dimensions of employee attitudes at the Lewirato Lurah Office, Mpunda District, Bima City, whether they are willing to accept leadership directions, are happy to accept work responsibilities, work as worship, carry out work according to assignments, can overcome work constraints, and can compile reports work, the result is very good; and the implementation of the dimensions of employee behavior when working at the Lewirato Lurah Office, Mpunda District, Bima City, both work discipline, honesty at work, work commitment, responsibility for work, cooperation with colleagues, and evaluating work, the results have been very good.

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Budaya Kerja Pegawai Terhadap Tanggungjawab Pada Suatu Pekerjaan (Studi Pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima). Jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan informan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis secara deskriptif kualitatif, yang dimulai dari reduksi data, display data, dan verifikasi dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh, yaitu: pelaksanaan dimensi sikap pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima, baik mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab kerja, kerja sebagai ibadah, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja, maupun dapat menyusun laporan kerja, hasilnya sudah sangat baik; dan pelaksanaan dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima, baik disiplin kerja, jujur dalam kerja, komitmen kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, maupun mengevaluasi pekerjaan, hasilnya sudah sangat baik.

*This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-Berbagi Serupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*



### Corresponding Author:

Hendra

Universitas Mbojo Bima

## 1. PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Terdapat sejumlah budaya kerja yang bernilai negatif masih menghiasi pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai berpotensi menghambat kinerja organisasi (Edy Soetrisno dalam Andriadin, 2020:1). Wibowo dalam Andriadin, (2020:1) mengemukakan bahwa mutu sumberdaya manusia Indonesia yang tidak mampu bersaing, hal ini disebabkan oleh karena faktor

budaya kerja yang juga masih lemah dan tidak merata. Ada anggapan bahwa budaya kerja produktif di Indonesia, belum merata karena bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Andriadin, (2020:1) dalam hal suatu instansi mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi sinergisitas antara pegawai staf dengan pimpinannya, maka para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja.

Upaya untuk merubah aparatur dari budaya organisasi semacam itu sebenarnya sudah dilakukan dengan menerapkan program budaya kerja aparatur, dengan maksud meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun memang dirasakan belum bisa optimal. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka dalam mewujudkan organisasi berkinerja tinggi dari aspek budaya, diperlukan komitmen tinggi dan konsensus bersama sebagai hal penting yang menjadi prasyarat untuk mewujudkan organisasi yang berkinerja tinggi.

Menurut Schraeder, dkk dalam Andriadin, (2020:4) menegaskan pengaruh budaya kerja para pegawai dapat membawa perubahan organisasi bagi peningkatan mutu dan kualitas. Budaya kerja meliputi berbagai sikap dan tingkah laku yang mempunyai keberkesanan, kepada usaha mempebaiki mutu dan kualitas kerja yang dilakukan untuk peningkat kinerja organisasi. Selanjutnya, budaya kerja menurut pendapat Rastogi (dalam Andriadin, (2020:4) suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif.

Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu: a. Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja. b. Menyakini peningkatan kualitas mutu dari produktifitasnya dapat meningkat pula ke-sejahteraan diri dan kemajuan organisasi. c. Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membahagi bersama pengenalan dengan organisasi.

Adapun manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik antara lain (Puspita dalam Andriadin, 2020:5) : (1) memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis; (2) menciptakan kondisi kerja yang teratur; (3) menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman; (4) memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja; (5) memakmurkan dan mensejahterakan pekerja; (6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Siew and Kelvin dalam Andriadin, (2020:5) budaya kerja berkualitas membantu suatu organisasi untuk membangun suatu konseptualisasi yang disusun menjadi sistem kognisi sebagai simbol, norma-norma dan makna bersama. Sehingga budaya kerja tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dianne dalam Andriadin, (2020:6) budaya kerja memiliki efek pada suatu organisasi dan mempengaruhi bagaimana organisasi itu organisasi bereaksi terhadap berbagai bentuk situasi. Budaya kerja selalu menjadi gudang untuk sejarah masa lalu dan pelajaran, seorang penerjemah untuk acara dan tindakan, dan desainer strategi. Dengan demikian, budaya kerja akan menentukan apakah sebuah organisasi belajar membentuk kesalahan atau mengabaikan mereka, melihat peristiwa sebagai peluang atau ancaman, dan proaktif atau reaktif dalam strateginya.

Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya, biasanya berkaitan dengan kekurangannya kesepakatan aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistiknya kegagalan menggunakan penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia. Sistem penilaian kerja dapat membantu dan merumuskan aspek-aspek penting dari budaya kerja dengan spesifikasi perilaku dan kompetensi yang diperlukan untuk mengembangkan keberhasilan organisasi. Jadi sistem penilaian yang baik seharusnya dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkap, mempengaruhi dan memperkuat bukti keberhasilan kinerja yang dicapai.

Kantor Kelurahan adalah salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada publik, dalam hal ini seluruh pegawai dari level bawah sampai level atas harus mampu memberikan pelayanan yang baik pada publik ditetapkan di atas segalanya, dalam arti bahwa perilaku pegawai yang didasari pada semangat kerja yang tinggi benar-benar memiliki kualitas pelayanan menjadi

sesuatu yang penting untuk meningkatkan mutu pelayanan pada kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis akan mengkaji persoalan tersebut dengan mengangkat judul: **Analisis Budaya Kerja Pegawai Terhadap Tanggungjawab Pada Suatu Pekerjaan (Studi Pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima)**

## 2. METODE PENELITIAN

### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu penelitian lapangan (field Research). Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan (Etta Mamang Sangadji dan sopiah, 2010:21). Dalam hal ini penulis langsung ke lapangan untuk mencari informasi. Penulis secara langsung melaksanakan wawancara dengan yang bersangkutan, serta melakukan observasi secara langsung serta mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian yang berkaitan dengan budaya kerja pegawai.

Pendekatan penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan data lapangan dan terus menerus disempurnakan selama proses penelitian. Selain itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan telah dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada dan penelitian ini penulis menjelaskan tentang Analisis Budaya Kerja Pegawai.

### b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data atau informasi yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan, dalam penelitian ini digunakan beberapa alat pengumpul data, diantaranya observasi, wawancara (interview), dan dokumentasi.

Ketiga alat atau teknik tersebut di atas disamping sebagai pelengkap atau sekunder, juga dapat menjadi primer terutama untuk menjawab beberapa permasalahan yang diajukan:

### c. Observasi

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan Hadari Nawawi (2012:100), maka arti observasi sebagai berikut : “Observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.”

Koentjaraningrat dalam Papayungan, M.M., dkk. (2002:136) mengemukakan, “data yang benar sifatnya hanya dapat dikumpulkan melalui teknik observasi, partisipasi dan wawancara mendalam (indepth interview). Observasi atau pengamatan bisa dilakukan terhadap sesuatu benda, keadaan, kondisi, kegiatan, proses, atau penampilan tingkah laku seseorang.”

Black dan Champion dalam Papayungan dkk. (2002:139), menjelaskan “penggunaan teknik observasi vital, mengingat kuesioner dan wawancara tidak sepenuhnya memuaskan. Ada jenis-jenis masalah tertentu yang tidak dapat dijangkau oleh kedua alat pengumpul data tersebut. Ada kalanya penting untuk melihat perilaku dalam keadaan (setting)alamiah, melihat dinamika, melihat gambaran perilaku berdasarkan situasi yang ada.”

Kaitan dengan hal ini, menurut Ritzer (2014:39), “observasi menjadi penting sebagai metode utama untuk mendapatkan informasi. Dan jenis observasi yang dipakai yaitu participant as observer.” Dalam penelitian ini yang menjadi objek observasi/pengamatan yaitu budaya kerja pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima

### d. Wawancara

Pengertian wawancara menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2011:102) sebagai berikut : “Wawancara...sebagai alat pengumpul data digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, aspirasi, harapan, persepsi, keinginan, keyakinan dan lain-lain dari individu/responden...Apabila pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan secara lisan, disebut wawancara.”

Arti lain tentang wawancara dikemukakan Moh. Nazir dalam Adriadin, (2020:55), sebagai berikut : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).” Dengan demikian, wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan mewawancarai atau tanya jawab dalam situasi berhadapan (face to face) dan mendapatkan jawaban secara spontan yang didasarkan atas tujuan penelitian.

Dalam menggunakan teknik wawancara ini, penulis lakukan terutama untuk mendukung data-data penelitian sejak awal hingga akhir penelitian, terkhusus ditujukan kepada informan kunci (key informan) yang kemudian penganalisaannya dilakukan secara kualitatif.

e. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan langsung melalui dokumen-dokumen, arsip, laporan catatan harian, dan sebagainya. Linton (Yusuf, 2018:91), menjelaskan bahwa “teknik dokumentasi ini disebut Metode Rekonstruksi Historis.” Kemudian M. Syahbuddin Latief (Yusuf, 2018:91) menjelaskan, “Metode rekonstruksi historis adalah metode untuk mengetahui peristiwa-peristiwa yang telah lampau. Metode ini mengandalkan kepada bukti-bukti dokumen sezaman, meskipun selalu tidak akan pernah lengkap. Dengan dokumen-dokumen itu dapat dilakukan rekonstruksi atas peristiwa yang telah berlangsung.”

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan-pencatatan secara langsung, sistematis terhadap dokumen-dokumen yang tersimpan yang ada hubungannya dengan kebutuhan penelitian ini.

f. Informan Penelitian

Informan adalah mereka yang memberikan keterangan bukan saja menyangkut diri dan lingkungannya tetapi juga menyangkut orang lain. Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai nara sumber selama proses penelitian (Moleong, 2012:78). Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang karena memiliki informasi (data) banyak mengenai objek yang sedang diteliti, dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Lazimnya informan atau narasumber penelitian ini ada dalam penelitian yang subjek penelitiannya berupa “kasus” (satu kesatuan unit), antara lain yang berupa lembaga atau organisasi atau institusi (pranata) sosial.

Narasumber atau informan adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian. Informan penelitian dibagi atas tiga kelompok : pertama, informan kunci yaitu seseorang yang dianggap dapat memberikan informasi kunci tentang hal yang sedang diteliti; kedua, informan ahli, yaitu para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, misalnya para akademisi, budayawan, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh wanita, tokoh mahasiswa, dan lain-lain; dan ketiga, informan insidental (man on the street), yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang kita teliti.

Informan dipilih secara purposive (dengan memiliki kriteria inklusi) dan key person. Key person ini digunakan apabila peneliti sudah memahami informasi awal tentang objek penelitian maupun informan penelitian, sehingga membutuhkan key person untuk melakukan wawancara mendalam, key person ini adalah tokoh adat, tokoh agama dan petugas kesehatan (Bungin, 2012:87), yaitu: 1) Informan pangkal yaitu tokoh masyarakat yang memberikan informasi sebagian besar interaksi sosial dan kepercayaan masyarakat serta memberitahukan informan kunci yang akan membantu peneliti dalam mendapatkan informasi yang lebih mendalam. 2) Informan kunci yaitu seseorang yang secara lengkap dan mendalam mengetahui informasi yang akan menjadi permasalahan dalam penelitian.

Seorang informan harus memiliki beberapa syarat khusus yang harus dimiliki, di antaranya: (1) jujur; (2) taat pada janji; (3) patuh pada peraturan; (4) suka berbicara; (5) tidak

termasuk anggota salah satu kelompok yang bertentangan dalam latar penelitian; dan (6) mempunyai pandangan tertentu tentang peristiwa yang terjadi (Moleong, 2012:78).

Mengingat penelitian ini bersifat kasus, maka sebagai konsekuensinya peneliti dalam penentuan informan menggunakan teknik sampling non-probability sampling dengan salah satu jenisnya yaitu purposive sampling. Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Margono (2004:128), pemilihan sekelompok subjek dalam purposive sampling didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Misalnya, akan melakukan penelitian tentang disiplin pegawai maka sampel yang dipilih adalah orang yang memenuhi kriteria-kriteria kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan pertimbangan purposive sampling, maka dalam penentuan informan ini peneliti mengambil secara sengaja: Lurah, Sekretaris, seksi pemerintahan, seksi perekonomian, seksi pembangunan dan staf sebanyak 9 orang, dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Informan penelitian pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima

No.	NAMA	JENIS KELAMIN	JABATAN
1	A. Munir Hariaddin, S.Pd	Laki-Laki	Lurah
2	Wawan Sutadi, A.Ma	Laki-Laki	Sekretaris Lurah
3	H. Edy Mukhlisy, S.Sos	Laki-Laki	Kasi Pembangunan
4	Iksan	Laki-Laki	Kasi Pemerintahan
5	Ummayah, SE	Laki-Laki	Kasi Perekonomian
6	Muhammad Ali, S.Sos	Laki-Laki	Staf
7	Jumratul Aini	Perempuan	Staf
8	Yus Iriyanti	Perempuan	Staf
9	Marisatun Ramadani	Perempuan	Staf

Sumber data : Kantor Kelurahan Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima

g. Teknik Analisis Data

Tehnik analisis data mempunyai prinsip-prinsip yaitu untuk mengelolah data dan menganalisa data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur terstruktur, dan mempunyai makna. Sugiyono (2011) Mengemukakan bahwa aktifitas “analisis data kualitatif dilakukan secara inaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.” Adapun teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Di mana setelah penulis memperoleh data, harus lebih dulu dikaji kelayakannya dengan memilih data mana yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Display (Penyajian Data)

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang disesuaikan dan diklarifikasi untuk mempermudah peneliti dalam menguasai data dan tidak terbenam dalam setumpuk data.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan sehingga data-data yang ada telah diuji validitasnya. Sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenaran dan kegunaannya.

Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini perlu ditetapkan metode analisis data.

Tehnik yang akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dilakukan secara

Deskriptif kualitatif yang sesuai hasil observasi, sehingga dapat dideskripsikan secara sederhana agar mudah dipahami oleh peneliti

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian, merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah. Pada bagian ini penulis akan menganalisis sejumlah masalah yang telah diajukan, diawali dengan kegiatan mengumpulkan data-data atau informasi-informasi di lapangan dengan menanyakan pada informan yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui, bagaimana Budaya Kerja Pegawai Terhadap Tanggungjawab Pada Suatu Pekerjaan (Studi Pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima), akan terlihat dengan jelas sebagaimana sajian-sajian berikut:

#### 1). Mau menerima arahan pimpinan

Salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yaitu patuhi norma agama, nilai moral tulus dan loyal kepada tugas dan kejujuran.

Untuk mengetahui penerapan mematuhi norma agama, nilai moral tulus dan loyal kepada tugas dan kejujuran dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak A. Munir Hariaddin, S.Pd selaku Lurah Lewirato Kota Bima, sebagai berikut.

“Kami sebagai pegawai selalu patuh terhadap norma dan loyal kepada tugas sehingga kesiapsiagaan kami dalam menangani persoalan-persoalan warga, karena itu sudah menjadi kewajiban kami dalam menjalankan tugas yang kami emban” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara lain peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak Wawan Sutadi A.Ma selaku Sekretaris Lurah Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Sikap loyal dan mematuhi segala bentuk aturan yang berlaku sudah tentu harus kami tegakan dan mematuhi, karena itu sudah menjadi kewajiban seluruh warga negara yang tidak hanya diberlakukan bagi aparat pemerintah melainkan warga sipilpun harus mematuhi setiap bentuk aturan yang telah ditetapkan” (Hasil Wawancara, Juni 2022).

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, tampak bahwa keadaan tanggapan informan tentang penerapan mematuhi norma agama, nilai moral tulus dan loyal kepada tugas dan kejujuran dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai dinilai informan sudah sesuai prosedur.

#### 2). Senang menerima tanggungjawab kerja

Penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yang kedua yaitu menjunjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat.

Budaya kerja sendiri mengandung makna sebagai 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.

Untuk mengetahui sikap menjunjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak Iksan selaku Kasi Pemerintahan Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Sikap menjunjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat perlu kami perhatikan. Itu keharusan bagi Aparatur Sipil Negara. Tolok ukur nilai sosial adalah daya guna fungsional suatu nilai dan kesungguhan penghargaan, penerimaan, atau pengakuan yang diberikan oleh seluruh atau sebagian besar masyarakat terhadap nilai sosial

tersebut. Tolok ukur hanya bersifat sementara, karena masyarakat terus berubah” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak Muhammad Ali, S.Sos. selaku staf Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Menjunjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat harus kami patuhi dan menghormatinya, dan tidak mungkin kami melanggar etika sosial dan budaya masyarakat. Bagi kami, nilai-nilai sosial yang hidup dalam masyarakat harus dihargai. Nilai sosial yang saya maksudkan adalah pengembangan dan kebaikan hidup bersama. Norma sosial relatif banyak menekankan pada sanksi moral sosial sebagai unsur pengawasan terhadap sikap dan perilaku manusia dalam pergaulan” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, tampak bahwa keadaan tanggapan informan tentang sikap menjunjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai dinilai informan sudah sesuai prosedur.

### 3). Kerja sebagai ibadah

Penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yaitu tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta keteladanan, tidak arogan dan sok kuasa.

Mewujudkan profesionalisme, sikap etis, moralitas, konsistensi, hanya dapat diwujudkan oleh seorang pegawai yang berpengetahuan dan berwawasan luas. Konsekuensinya, peningkatan sumber daya manusia mendesak untuk dilakukan. pegawai perlu introspektif, kreatif, inovatif, produktif, lincah, tangguh, cekatan, bergerak cepat dan tepat. Dalam mengoptimalkan profesionalisme atau kinerja seorang pegawai, sangat arif mengkaji ulang kewenangan umum pegawai yang berisi: sebagai alat negara penegak hukum pegawai wajib memelihara dan menegakkan hukum. Selaku pengayom, pegawai wajib memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Selaku pembimbing dan kekuatan sosial, pegawai wajib menolong dan membantu masyarakat yang tertimpa musibah atau bencana dan pegawai wajib melakukan segala tugas dan kewajibannya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Untuk mengetahui tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta keteladanan, tidak arogan dan sok kuasa dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Ibu Yus Iriyanti selaku staf Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Dalam melakukan tugas, kami harus tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta menunjukkan keteladanan pada masyarakat, dan tidak arogan ataupun sok kuasa terhadap masyarakat. Dalam simpati, perasaan memegang peranan penting. Simpati akan berlangsung apabila terdapat pengertian pada kedua belah pihak simpati lebih banyak terlihat dalam hubungan persahabatan, hubungan bertetangga, atau hubungan pekerjaan. Seseorang merasa simpati daripada orang lain karena sikap, penampilan, wibawa, atau perbuatannya” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Ibu Marisatun Ramadani selaku staf Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Dalam menciptakan atau mewujudkan profesionalisme, sikap etis, moralitas, konsistensi, kamipun perlu tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta keteladanan. Sehingga konsekuensinya akan tercipta citra ASN yang sangat dihormati oleh masyarakat, dalam hal ini kami perlu introspektif, kreatif, inovatif, produktif, lincah, tangguh, cekatan, bergerak cepat dan tepat. Dalam mengoptimalkan profesionalisme atau kinerja kami selaku aparat pemerintah” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, tampak bahwa keadaan tanggapan informan tentang tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta keteladanan, tidak arogan dan sok kuasa dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai dinilai informan sudah sesuai prosedur.

4). Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas

Penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yaitu berpakaian rapi dan pantas sesuai aturan dan norma yang berlaku.

Memperhatikan hal-hal khusus dalam bersikap dan berperilaku pada saat dinas maupun di luar dinas. Diantaranya: dalam tugas yang menuntut keseriusan dan ketegasan bertindak, personil pegawai secara perorangan / kelompok harus bersikap dan berperilaku sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang santun dan simpatik.

Untuk mengetahui berpakaian rapi dan pantas sesuai aturan dan norma yang berlaku dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak Ummayah, SE selaku kasi perekonomian Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Kami harus menunjukkan sikap terpuji dan berpenampilan rapi dan pantas sesuai aturan dan norma yang berlaku sehingga patut dicontoh dan dijadikan tauladan oleh masyarakat, jika hal ini tidak dijalankan oleh kami maka citra kami akan luntur dan dipandang remeh dimata masyarakat” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama H. Edy Mukhlisy, S.Sos selaku kasi pembangunan Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Dalam menjalankan semua tugas, kami harus berpakaian rapi dan pantas sesuai aturan dan norma yang berlaku. Cara kita berpakaian dan membawa diri secara tidak langsung menggambarkan kepribadian kita. Sebelum kita berinteraksi dengan seseorang, atau sebelum seseorang menilai kita secara personal, penampilan adalah hal pertama yang orang lihat dari kita. Kita memilih untuk berpenampilan baik sepanjang waktu karena hal tersebut bisa memberikan kita kepercayaan diri dan membuat kita merasa lebih baik” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, tampak bahwa keadaan tanggapan informan tentang penerapan mematuhi norma agama, nilai moral tulus dan loyal kepada tugas dan kejujuran dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai dinilai informan sudah sesuai prosedur.

5). Dapat mengatasi kendala kerja

Penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yaitu bicara dengan intonasi yang wajar dan gerak-gerik yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif.

Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang dilaksanakan pegawai, yang pertama dilakukan yakni etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan). Di antara etika dan perilaku yang baik pegawai dimaksud, di antaranya: patuhi norma agama, nilai moral tulus dan loyal kepada tugas dan kejujuran; junjung tinggi nilai etika dan norma sosial yang berlaku serta budaya setempat; tampil simpatik dengan sikap dan perilaku terpuji serta keteladanan, tidak arogan dan sok kuasa; berpakaian rapi dan pantas sesuai aturan dan norma yang berlaku; bicara dengan intonasi yang wajar dan gerak-gerik yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif; tegas, disiplin, tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat; berpedoman pada asas hukum pidana, sehingga menghormati hak azasi manusia secara profesional, obyektif, proporsional transparan dan akuntabel; dan selalu menjalin komunikasi dan koordinasi dengan masyarakat dan pihak lain.

Untuk mengetahui bicara dengan intonasi yang wajar dan gerak-gerik yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang

baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Ibu Jumratul Aini selaku staf Kelurahan Lewirato Kota Bima berikut ini.

“Tidak hanya perilaku dan penampilan saja yang memiliki etika akan tetapi dalam berbicara dengan orang lainpun ada etikanya, dimana kami harus bicara dengan intonasi yang wajar dan gerak-gerik yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif terhadap orang lain. Sikap diskriminatif haruslah dicegah, karena sikap tersebut sangat berdampak buruk bagi negara kita yang penuh dengan perbedaan ini” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak Iksan berikut ini.

“Seperti apa yang sudah teman saya katakan tadi bahwa tidak hanya perilaku dan penampilan saja yang memiliki etika akan tetapi dalam berbicara dengan orang lainpun ada etikanya, contoh seperti percakapan saudara dengan saya yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif dalam mempertanyakan persoalan-persoalan yang terjadi. Pencegahan sikap diskriminatif dapat dimulai dari diri kita sendiri, lalu bisa juga dengan pembelajaran, agar tumbuhnya sikap toleransi terhadap perbedaan. Pencegahan juga dapat dilakukan dengan tidak terlalu mengikuti tren masa kini dan tren dari luar. Terkadang masyarakat hanya mengikuti tren belaka, tetapi tanpa disadari telah melakukan tindakan diskriminasi” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut di atas, tampak bahwa keadaan tanggapan informan tentang bicara dengan intonasi yang wajar dan gerak-gerik yang menunjukkan sikap bersahabat dan tidak diskriminatif dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai dinilai informan sudah sesuai prosedur.

#### 6). Dapat menyusun laporan kerja

Penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai yaitu tegas, disiplin, tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat.

Untuk mengetahui sikap tegas, disiplin, tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan masyarakat dari salah satu penerapan etika dan perilaku yang baik (keharusan untuk dilaksanakan) oleh pegawai, akan terlihat sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak H Wawan Sutadi, A.Ma berikut ini.

“Kami harus memiliki sikap tegas, disiplin, tepat waktu dalam melaksanakan tugas. Salah satu sikap disiplin adalah menghargai waktu. Orang barat mengatakan waktu adalah uang. Hal ini menunjukkan betapa mereka menghargai betul dan benar-benar memanfaatkan waktu walaupun hanya satu detik. Karena bagi mereka menyia-nyiakan waktu sama saja menyia-nyiakan uang. Nah, kami juga selaku pelayan masyarakat, harus menggunakan waktu sebaik-baiknya” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima yang bernama Bapak A. Munir Hariaddin,S.Pd berikut ini.

“Benar, dalam menjalankan semua tugas itu kita harus memiliki sikap tegas, disiplin, tepat waktu. Jangan sampai kami membudayakan terlambat, jam karet, dan tidak menghargai waktu. Sudah saatnya kita untuk menghentikan kebiasaan buruk tersebut. Langkah pertama yang harus kita lakukan adalah berniat di dalam hati dan sadar bahwa sikap menghargai waktu merupakan wajib dan harus kita semua lakukan mengingat begitu pentingnya waktu bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Negara akan lebih maju jika warga negaranya lebih menghargai waktu, begitupun sebaliknya. Ini pendapat saya ya” (Hasil Wawancara, Juni 2022)

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kaitan dengan pelaksanaan dimensi sikap pegawai pada pekerjaan pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima, baik mau menerima arahan pimpinan, senang menerima tanggung jawab kerja, kerja sebagai ibadah, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja, maupun dapat menyusun laporan kerja, hasilnya sudah sangat baik. Kaitan dengan pelaksanaan dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja pada Kantor Lurah Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima, baik disiplin kerja, jujur dalam kerja, komitmen kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, maupun mengevaluasi pekerjaan, hasilnya sudah sangat baik.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriadin.2020. Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Kejuaruan Negeri 2 Kota Bima. Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi STISIP Mbojo Bima. Kota Bima.
- Bungin, Burhan. 2012. Metode Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer. Cetakan Kedua. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Creswell. 2003. Metode Penelitian. Penerbit Sinar Jaya. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2002. Menjadi Peneliti Kualitatif. Cetakan I. Pustaka Setia. Bandung.
- Etta Mamang Sangadji dan sopiah. 2010. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Margono. 2004. Metodologi Penelitian. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Cetakan Kesepuluh. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman. 2002. Analisis Data Kualitatif. Cetakan Pertama. UI-Press. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Papayungan, M.M., Dkk. 2002. Metode Penelitian Ilmu Sosial (Teori dan Praktek). Pusat Studi Kependudukan Universitas Hasanuddin. Ujung Pandang.
- Rahmansyah Ismail. 2020. Pengaruh Implementasi Budaya Kerja Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Poso. Jurnal EKOMEN Vol. 20 Nomor 1-Januari 2020. Program Studi Manajemen. Universitas Sintuwu Maroso.
- Ritzer, G. 2014. Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Setiawan, Guntur. 2004. Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2011. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Cetakan Kedua. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- ..... 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Cetakan Ke-19. Alfabeta Bandung.
- ..... 2017. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Yusuf. 2018. Kiat "A" Sampai "Z": Mendesain Jitu Penelitian Tindakan Kelas. Penerbit Elmatara. Yogyakarta.