

ANALYSIS THE APPLICATION OF WORK CULTURE EMPLOYEES ON INVESTING (BPM) PELALAWAN

Rini Mulyati

Pembimbing : Drs. H. Chalid Sahuri, MS

Abstrak

Allegedly employees on Investing Pelalawan based on observations of the mismatch between work culture apparatus Investing with cultural values work well above the State apparatus due to constraints such as: Employees in and out during work hours, relaxed sitting together during work hours, Leaving the work space to do other activities and carried out during the working hours, Negligent in performing what has become a responsibility. The issue in this study, among others, How the application of work culture employees on Investing Pelalawan, factors that inhibit the implementation of Employee work culture at BPM Pelalawan.

The concept of theory used in this research is the Organization, This research uses the work culture. This research qualitative research methods with data study descriptively. In data collecting, researchers use interview techniques, observation and documentation. By using key informants as a source of information and technique of triangulation source of in examination of authenticity of data.

This that the application of the results of research work culture employees on Investing (BPM) Pelalawan that result are good enough because BPM Pelalawan in general have done a good work culture practice, which is known from the existing work system on the employees have been able to run, as well as the level of discipline of employees has also increased, in addition to the existing work culture has been in the know by an employee even though the employee's overall not figure it out. There are some obstacles in the implementation of employee work culture at BPM Pelalawan is, among others, namely: the lack of the ability of leadership to crack down on employees who violate rules of employees such as come late, have harmoniously added Less relationships between employees with other employees, the lack of socialization which is carried out by the employer in good working procedures explained.

Kata Kunci : Application analysis, Work Culture, BPM.

Pendahuluan

Kabupaten Pelalawan merupakan Kabupaten pemekaran dari Kabupaten Kampar. Dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam. Dalam Undang-undang 32 Tahun 2004, serta Kepmendagri No. 130-67 Tahun

2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan kota, pemerintah daerah dituntut untuk mampu memberdayakan perekonomian di daerah secara mandiri.

Namun perkembangan suatu usaha di daerah juga ditentukan oleh kondisi dan iklim investasi. Kondisi dimaksud meliputi terciptanya keamanan, kepastian dan penegakan hukum, pemerintahan yang transparan dengan manajemen yang baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk menciptakan suasana yang mendukung berkembangnya investasi termasuk upaya-upaya untuk mempromosikan semua kelebihan dan potensi yang dimiliki kepada para calon investor yang potensial dari manapun dengan cara yang mudah, murah, tepat, cepat dan berkesinambungan menjadi sangat penting untuk diwujudkan.

Untuk itu pemerintah daerah harus proaktif dalam mengelola dan memanfaatkan seluruh kekuatan ekonomi potensial di wilayahnya baik yang berupa potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya untuk menjadi kekuatan ekonomi riil yang dapat tumbuh dan berkembang lebih cepat. Faktor penentu untuk mendorong pertumbuhan ekonomi tersebut adalah kegiatan investasi diseluruh sektor, baik yang bersumber dari dalam maupun luar negeri (PMDN/PMA, Non PMDN/PMA) (Renstra BPM Kab. Pelalawan : 2010).

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dan diperlukannya kemampuan manajerial yang semakin tinggi dari setiap pegawai atau pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan, dimana setiap pegawai atau pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan, seorang pegawai dituntut untuk mampu dalam mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam menghadapi perubahan situasi dan tingkat persaingan yang selalu berubah.

Undang-undang RI Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman Modal, pemerintah menetapkan kebijakan dasar penanaman modal untuk mendorong terciptanya iklim usaha nasional yang kondusif bagi penanaman modal untuk penguatan daya saing perekonomian nasional dan mempercepat peningkatan penanaman modal maka dibentuk Badan Penanaman Modal.

Undang-undang RI Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman Modal, pemerintah menetapkan kebijakan dasar penanaman modal untuk mendorong terciptanya iklim usaha nasional yang kondusif bagi penanaman modal untuk penguatan daya saing perekonomian nasional dan mempercepat peningkatan penanaman modal maka dibentuk Badan Penanaman Modal.

Badan Penanaman Modal (BPM) adalah instansi Pemerintah yang menangani kegiatan penanaman modal dalam rangka Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Penanaman Modal Asing (PMA). Yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 33 Tahun 1981 Tentang Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah (Perda) Kabupaten Pelalawan Nomor 03 Tahun 2010 tentang perubahan Peraturan daerah Kabupaten Pelalawan nomor 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Badan penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang tercantum kedudukan, tugas pokok dan fungsi secara garis besar.

Perda Nomor 29 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang tercantum kedudukan, tugas pokok dan fungsi secara garis besar. Berdasarkan berbagai pegawai yang ditemui pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan berdasarkan pengamatan penulis terdapat, adanya ketidaksesuaian antara budaya kerja aparatur Penanaman Modal dengan nilai-nilai budaya kerja aparatur Negara diatas dengan baik diakibatkan oleh kendala-kendala seperti :

- a. Pegawai keluar masuk disaat jam kerja
- b. Duduk-duduk santai secara bersama-sama disaat jam kerja
- c. Meninggalkan ruang kerja untuk melakukan aktivitas lain dan dilakukan disaat jam kerja
- d. Lalai dalam melaksanakan apa yang sudah menjadi tanggungjawab

Dari fenomena yang terlihat ini mengakibatkan timbulnya permasalahan seperti

- 1) Banyaknya pegawai yang melalaikan tanggungjawabnya bisa dilihat dengan banyaknya pegawai yang meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas.
- 2) Relatif rendah intensitas koordinasi antar bagian sehingga proses penyelesaian masalah dan tugas memakan waktu yang lebih lama.
- 3) Keterbatasan alokasi anggaran pelaksanaan program dan kegiatan karena belum bisa mengoptimalkan potensi yang ada
- 4) Relatif rendah peningkatan kapasitas dan kualitas Sumber Daya aparatur terhadap dinamika perubahan dalam bidang pemerintahan.
- 5) Kurangnya pengawasan terhadap tingkah laku dan kebiasaan pegawai

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemrin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan (Triguno, 2003:3)

Budaya kerja, dimana budaya itu sendiri diartikan konvensi-konvensi kebiasaan, sikap atau prilaku sekelompok orang, dan dalam organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan tercermin pada Tim Work yang menjadikan setiap pekerjaan mencapai tujuan, hal ini dikarenakan adanya jalinan kerja antara pimpinan dan bawahan, antara bidang-bidang dan subbidang serta jalinan kerja silaturahmi sesama pegawai/ti, namun dari uraian diatas tidak terlepas dari managerial pimpinan yang punya kemampuan untuk memanager setiap perkembangan organisasi, hal ini juga diperlukan tingkatan sumber daya manusia yang mempunyai prilaku dan wawasan untuk membangun organisasi yang kredibel.

Dimana kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi setiap individu yang terorganisasi akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab, bukan atas paksaan, dan

kesediaan disini diartikan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari uraian di atas ternyata budaya kerja sangat penting bagi suatu organisasi khususnya bagi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang harus dimiliki oleh pegawainya. Pegawai adalah asset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Jadi seorang pimpinan/*manager* dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, keteladanan dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Jhon Frech dan Bertran Reven MSDM Edisi Revisi Tahun 2003 Hal; 14).

Kedisiplinan dapat juga diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit organisasi untuk mewujudkan tujuan, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Bertitik tolak dari uraian dan kondisi yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian ini yakni: Analisis Penerapan budaya kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana Penerapan budaya kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan dan Faktor-faktor apa saja yang menghambat Penerapan Budaya Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan budaya kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya pimpinan dalam penerapan budaya kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Dari uraian di atas ternyata budaya kerja sangat penting bagi suatu organisasi khususnya bagi Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan yang harus dimiliki oleh pegawainya. Pegawai adalah asset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Jadi seorang pimpinan/*manager* dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, keteladanan dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Jhon Frech dan Bertran Reven MSDM Edisi Revisi Tahun 2003 Hal; 14).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya etika dan integriti adalah selaras dengan cabaran keempat Wawasan 2020 yaitu untuk membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh, dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur.

Etika: Adalah himpunan nilai dan moral yang menjadi piawai bagi tingkah laku individu, organisasi dan profesion. Integriti: Secara umumnya ialah kualiti unggul yang wujud secara keseluruhan dan padu pada individu dan organisasi. Integriti berkaitan erat dengan etika. Ia adalah berlandaskan etika dalam tindakan sehari hari.

Definisi operasional yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah menjabarkan konsep ***Penerapan Budaya kerja pada Badan penanaman modal Kabupaten Pelalawan***, dengan menjabarkan indikator penelitian.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi-Amnuai, Ndraha, 2003:76). Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya

Budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

terdapat 10 karakter budaya kerja atau ciri dari budaya kerja, yaitu : (Jhon Frech dan Bertran Reven : 2003; 10)

- a. Inisiatif Individual
Inisiatif yang dikehendaki adalah derajat tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi.
- b. Toleransi terhadap Resiko
Seberapa jauh SDM untuk didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko dalam pekerjaannya.
- c. Pengarahan
Kejelasan organisasi dalam menentukan obyektif dari harapan terhadap SDM terhadap hasil kerjanya. Harapan itu dapat dituangkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu.
- d. Integrasi
Bagaimana unit-unit dalam organisasi itu didorong melakukan kegiatan dalam satu koordinasi yang baik.
- e. Dukungan Manajemen
Seberapa jauh manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

- f. Pengawasan
Meliputi peraturan-peraturan dalam supervise yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari perilaku pegawai.
- g. Identitas
Pemahaman anggota organisasi yang loyal terhadap orang secara penuh.
Seberapa jauh loyalitas terhadap organisasi
- h. System Penghargaan
Alokasi reward (kenaikan gaji, promosi yang berdasarkan criteria hasil kerja pegawai.
- i. Toleransi terhadap kelompok
Usaha untuk mendorong pegawai untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam budaya organisasi yang toleransi konflik tinggi, perdebatan dalam pertemuan adalah suatu yang wajar.
- j. Komunikasi
Komunikasi organisasi terbatas pada hirarki formal setiap organisasi.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Gering Supriyadi dan Tri Guno (2000:3), budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Sedangkan menurut Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah “the way we are doing here” artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dari tinjauan diatas juga adalah terlepas dari peran serta sumber daya manusia (SDM) dimana dalam suatu organisasi sangat diutamakan SDM yang memiliki atas kerja yang baik, sebagai pelaku/penggerak organisasi guna mencapai visi dan misi organisasi kedepan sesuai dengan tujuan yang telah diprogramkan.

Ketrampilan berkomunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program tersebut berdasar pada tingkat kepercayaan dalam interaksi individu terkait, sehingga tempat tingkat kepercayaan makin baik kualitas kerjasamanya, kondisi semacam ini harus dapat terwujud agar tingkat sinergi bisa dicapai sehingga hasil (out put) program menjadi semakin berkualitas.

Untuk melakukan program budaya kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk

mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien, oleh karena itu kita sedikit melihat pada diri kita sendiri sebagai SDM, (Prof. Dr. Kusnadi Harasumantri) bahwa kekuatan SDM bukan pada jasmani atau jiwa yang dimiliki namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerja, karena kerja sama akan mampu meningkatkan mutu dan mutu yang harus dicapai terus menerus, dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh kelompok yang bersangkutan.

Adalah suatu aspek kekuatan SDM itu dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan mengejar tujuan yang direncanakan.

Disiplin dimulai dari diri pribadi antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

Karena organisasi itu adalah masalah orang, maka harus dipelajari secara sungguh-sungguh agar dalam penempatan orang itu sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki sehingga disiplin organisasi dapat ditegakkan dalam upaya mencapai tujuan.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut"

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adanya dua indikator yang digunakan untuk penelitian **Budaya kerja pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten pelalawan** Budaya kerja pegawai dan kebijakan pimpinan dalam memanege pegawai diartikan bahwa budaya kerja timbul dari setiap individu yang dimonitor langsung oleh pimpinan, bagian-bagian serta memiliki dan berorientasi ke masa depan untuk terwujudnya Misi dan Visi Organisasi, yang mana dengan budaya kerja yang ada setiap program kerja dan rencana kerja akan dapat dijalankan dengan maksimal dan mencapai tujuan. **Kebijakan pimpinan dalam mengarahkan Pegawai BPM Kabupaten Pelalawan.** Didalam budaya kerja, dimana budaya itu sendiri diartikan konvensi-konvensi kebiasaan, sikap, perilaku sekelompok orang.

Penelitian dilakukan di Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan karena masih terlihat budaya kerja pegawai yang rendah

Informan penelitian yaitu orang-orang yang diamati dan memebrikan data dan informasi serta mengetahui dan mengerti masalah yang sedang di teliti pada penelitian ini menggunakan teknik *Snowbal Sampling* fakta yang di butuhkan meliputi kata-kata dan tindakan –tindakan informan yang memebrikan data dan informasi tentang bagaimana keadaan Badan Penanam Modal Kabupaten Pelalawan dari *key Informan* melalui proses wawancara dan pengamatan dalam penelitian ini yang dijadikan informan penelitian antara lain: Informan kunci adalah orang yang mengetahui permasalahan secara mendalam adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan Informan Pelengkap adalah orang yang dianggap mengetahui mengenai permasalahan ini walaupun tidak terlibat secara langsung dalam permasalahan ini adapun yang menjadi informan pelengkap ini adalah : Sekretariat, Kepala Bidang Promosi, Kepala Bidang Fasilitas dan Kerjasama Penanaman Modal dan Kepala Bidang Pengembangan Promosi dan Penanaman Modal

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk membuktikan data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, adapun teknik data yang di gunakan adalah sebagai berikut:

Merupakan teknik yang pemeriksaan datanya memanfaatkan sesuatu dari luar data yaitu untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding data, Triangulasi dapat dilakukan dengan sumber data peneleiti atau pengamat lain, teknik triangulasi yang di gunakan adalah teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber(pengamatan,wawancara,dan dokumentasi)

Triangulasi secara umum merupakan *check, re check dan cross check* antara materi/data/informan dengan obervasi penelitian selanjutnya hasil observasi di *crosscheck* melalui persepsi peneliti

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif

akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada dasarnya penelitian ini membahas analisa budaya kerja Pegawai dan mengetahui kebijaksanaan pimpinan dalam memenage pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.

Budaya kerja pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan pada dasarnya berperilaku baik dalam melaksanakan aktifitas kerja, dimana setiap individu mempunyai kewajiban dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didisposisikan kepadanya, dalam arti bahwa setiap bagian dan staf telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing dibidangnya yang disebut juga dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) namun demikian walaupun sudah terstruktur dengan baik tetapi tidak semudah yang dibayangkan akan berjalan sesuai dengan rencana.

Karena setelah diteliti secara seksama ternyata bukan hal yang mudah untuk menerapkan budaya kerja yang baik dalam organisasi pemerintahan khususnya pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan.

Untuk mewujudkan keberhasilan tugas dan fungsi Badan Penanaman Modal dan terwujudnya suatu kebersamaan diperlukan beberapa indikator :

Dalam udaya kerja maka penganggung jawab harus bertanggung jawab akan keberhasilan dalam pelaksanaan program karena dengan berhasilnya suatu program maka organisasi akan semakin maju, seperti hasil wawancara dengan kepala Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan diketahui bahwa:

Kepala BPM dalam hal ini selaku penanggung jawab terhadap kegiatan organisasi telah menjalankan perannya dengan baik karena telah melakukan segala tugas yang ada guna pencapaian program yang ada, seperti penarikan investasi ke Pelalawan baik investasi dalam negeri maupu luar negeri.

Mengenai budaya kerja pegawai dilihat dari perilaku pegawai BPM Pelalawan dapat diketahui bahwa yang menyatakan baik disebabkan perilaku pegawai BPM Pelalawan masih ada yang berperilaku baik dalam bekerja seperti datang tepat waktu dan pulang tepat waktu juga

Dari hasil wawancara dengan (kepala seksi Umum dan Kepegawaian BPM 12 November 2012) diketahui bahwa:

Masih ada pegawai yang datang lebih lambat dalam bekerja dan pulang lebih cepat pegawai seperti ini sudah berapa kali di berikan teguran namun tidak juga pernah berubah tindakannya, selain itu terdapat juga pegawai yang lalai dalam mengerjakan tugas sehingga harus di tunda penyelesaiannya

Disamping perilaku pegawai yang mengedepankan etika dan moralitas, perlu adanya suatu strategi untuk berubah atau hanya dengan menetapkan sasaran-sasaran kinerja. Karena, perubahan adalah perlakuan terhadap orang-orang yang membiasakan terhadap kestabilan dan kontinuitas.

Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai BPM diketahui bahwa: Sampai saat ini bagi pegawai yang melanggar aturan kerja dan datang terlambat belum ada sanksi yang tegas sehingga sering ditemui pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Budaya dapat diubah untuk mendukung strategi kinerja. Komunikasi atas tugas, pokok dan fungsi organisasi adalah hanya langkah pertama dalam proses ini. Dalam organisasi yang fleksibel, praktik-praktik manajemen dibawa ke dalam tanggungan kekuatan perilaku, sehingga mereka mungkin dapat menjadi efektif, karena; struktur organisasi mengakomodasi dan memelihara hubungan informal dan jaringan kerja yang memberikan aliran dan pengaruh informasi yang efektif, desain kerja menyediakan pendelegasian wewenang bagi para pegawai untuk bertindak dan dengan demikian mengakomodasi serta memelihara kerja team, kerja sama dan persaingan.

Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan mengenai budaya kerja di BPM yang dilihat dari indikator perilaku dapat dikatakan baik walaupun terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya.

Maka dengan demikian dikatakan budaya kerja sangat di butuhkan untuk membantu setipa kegiatan pegawai karena dengan budaya kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik pula selain itu dalam organisasi.

Dari hasil wawancara dengan (kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian BPM 12 Novembar 2012) diketahui bahwa:

Terdapat beberapa oknum pegawai yang sikap dan perilakunya kurang baik dalam bekerja seperti tidak menyelesaikan tugas tepat waktu serta lalai dalam tugas hal ini sebenarnya sangat merugikan BPM dan pegawai karena pegawai seperti ini akan sulit untuk mendapat kedudukan dan jabatan yang lebih baik

Sumber daya manusia ini apabila diberdayakan akan menjadi aset bagi organisasi, perusahaan, baik pemerintah maupun swasta yang tentunya menjadi lebih kompotitif dalam pengembangan organisasi, perusahaan dan instansi pemerintah.

Dari hasil wawancara dengan (Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian BPM 12 Novembar 2012) diketahui bahwa:

Pegawai masih ada yang berperilaku kurang menyenangkan seperti dalam bekerja tidak bisa bekerjasama dengan pegawai lain pegawai tersebut selalu berperilaku kurang menyenangkan namun tidak semua pegawai berperilaku seperti itu masih banyak pegawai yang berperilaku baik dalam bekerja

Di dalam suatu organisasi di tuntut adanya kerja sama antara pegawai dan atasan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan, dan di harapkan

dari setiap pegawai menjadi peserta aktif dan antusias dalam manajemen kinerja, sebab keterlibatan seluruh pegawai adalah turut membangun suatu rasa memiliki dan tanggung jawab.

Dari keterlibatan seluruh pegawai dan peran sertanya dalam masing-masing fungsi dan tanggung jawab, maka akan berhasil guna dan bermuara kepada pencapaian tujuan.

Selain itu perlu diambil suatu langkah-langkah agar mengarah kepada terciptanya budaya kerja yang bermartabat dan berperilaku rasa, karsa dari setiap individu, sehingga pada akhirnya bermuara kepada rasa kebersamaan, rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tenggang-rasa dan merasa berkewajiban dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap individu.

Harapan kedepan para pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Pelalawan lebih mengedepankan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi. Dengan demikian terjadinya suatu kerja sama yang solid untuk terlaksananya visi dan misi 2030.

Dari gambaran diatas jelaslah, bahwa pimpinan belum secara gamblang menerapkan kebijakan dan aturan yang semestinya, serta belum mengacu kepada konsep kinerja sebenarnya, hal ini tentunya seorang pimpinan belum memahami apa itu manajemen kinerja.

Manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus- menerus dilakukan dalam langkah kerja sama antara seorang pegawai dan atasan langsungnya, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang hal-hal berikut :

- a. Fungsi kerja pegawai yang paling dasar
- b. Bagaimana pekerjaan pegawai tersebut berkontribusi kepada sasaran organisasi.
- c. Apa maknanya, dalam arti konkrit melakukan pekerjaan dengan baik .
- d. Bagaimana prestasi kerja dapat diukur.
- e. Rintangan apa yang mengganggu kinerja dan bagaimana rintangan itu dapat di minimalkan atau dilenyapkan.
- f. Bagaimana pegawai dan atasan akan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Manajemen kinerja adalah beberapa hal sangat sederhana namun, sebaliknya sangat kompleks, dimana hal ini terdiri dari banyak bagian dan membutuhkan keahlian dalam arti perlu sumber daya tepat. Sehingga apabila ini ditetapkan dan mengarahkannya dengan pola fikir yang tepat maka akan membuahkan hasil dan manfaat yang besar.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja merupakan instrumen untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat dan kualitas atau mutu suatu kerjaan pegawai. Dengan demikian cara kerja dan SDM harus dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pada yang dinilai berlebihan dalam pelaksanaannya, hal ini terutama disebabkan karena pelaksanaan budaya kerja dianggap tidak terlalu penting terhadap adanya faktor tersebut, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan dengan baik sekali oleh BPM Kabupaten Pelalawan, sehingga sangat baik, akan tetapi menjadi lebih penting. Namun demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat faktor-faktor yang termasuk kriteria ini.

Hasilnya menunjukkan bahwa ada hambatan dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja BPM. Sedangkan secara detail hasilnya untuk masing-masing kelompok saya uraikan sebagai berikut:

1. Nilai-Nilai Sosial

Ada hambatan jika nilai-nilai sosial diterapkan pada unit kerja BPM Kabupaten Pelalawan. Suatu jumlah yang cukup besar menurut pegawai hambatan utama penerapan nilai kemanusiaan adalah sifat para atasan dan rekan kerja senior yang sulit menerima masukan dari para staf junior. Ruang kerja yang kurang luas dan yang terlalu banyak menyebabkan ruang menjadi panas sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Disamping itu masalah kurangnya sarana juga menjadi kendala dalam faktor kenyamanan lokasi kerja. Pembagian honor yang kurang merata akibat sifat pimpinan yang pilih kasih menjadi kendala dalam penerapan nilai-nilai persamaan.

2. Nilai-Nilai Demokratik

Bahwa ada hambatan jika mereka berupaya menerapkan nilai-nilai budaya kerja di unit kerja mereka. Hambatan yang teridentifikasi pegawai antara lain adalah adanya izin cuti yang dipersulit padahal kita tahu bahwa setiap PNS berhak mendapatkan cuti selama 12 hari setahun. Disamping itu faktor ketiadaan seorang pegawai kemampuan bekerjanya secara optimal. Sedangkan dari segi ketepatan, masalah SPJ yang sering terlambat disusun menjadi kendala klasik pada hampir semua instansi pemerintah.

3. Nilai-Nilai Birokratik

Mutasi dan penempatan pegawai yang tidak tepat, dalam arti tidak sesuai keahlian atau latar belakang pendidikan, menjadi masalah bagi PNS dari segi kemampuan teknik. sehingga nilai-nilai spesialisasi menjadi kurang diperhatikan. Sementara itu kebijakan pimpinan yang sering berubah-ubah, informasi yang kurang terdistribusi dengan baik menyebabkan hambatan penerapan budaya stabilitas dan rasionalisasi pekerjaan. Kondisi-kondisi itu menurut peserta menjadikan PNS bersikap apatis dan tidak memiliki rasa percaya diri.

4. Nilai-Nilai Profesional

Hambatan yang cukup dominan antara lain adalah pemberian tugas yang diluar bidang keahliannya sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang memuaskan. Disamping itu pemberian tugas oleh pimpinan seringkali tidak disertai dengan wewenang memutuskan sehingga membingungkan (dari hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai Bagian Promosi BPM Pelalawan tanggal 12 November 2012).

5. Nilai-Nilai Ekonomik

Ada hambatan dalam penerapan nilai-nilai ekonomik di unit kerja. Hak utama yang dikeluhkan adalah sering berubah-ubahnya sistem kerja yang diterapkan pemerintah pusat. Sebagai contoh kalau tahun ini diterapkan sistem berbasis kemampuan. Maka sebelum sistem itu dikuasai betul oleh para pegawai akibatnya model kerja yang diberikan menjadi kurang bermanfaat akibat lainnya adalah beban tugas pegawai menjadi bertambah berat. Padahal gaji yang diberikan juga masih kurang memadai. Hal lain yang disoroti para pegawai adalah pemberian nilai pada pegawai yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian Penerapan Budaya Kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal kabupaten Pelalawan bahwa hasilnya cukup baik karena BPM Pelalawan pada umumnya telah melakukan penerapan budaya kerja yang baik, yang diketahui dari sistem kerja yang ada pada pegawai telah dapat dijalankan, serta tingkat disiplin pegawai juga meningkat, selain itu budaya kerja yang ada telah di ketahui oleh pegawai walaupun tidak secara keseluruhan pegawai mengetahuinya.

Dari analisa yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa hambatan dalam Penerapan Budaya Kerja pegawai pada BPM kabupaten Pelalawan ini antara lain yaitu :

- Kurangnya kemampuan pimpinan untuk menindak pegawai yang melanggar aturan pegawai seperti datang terlambat
- Kurang harmonisnya hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya
- Kurangnya Sosialisasi yang dilakukan oleh atasan dalam menerangkan prosedur kerja yang baik

Sebelum mengakhiri hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. BPM Pelalawan untuk tetap mempertahankan bahkan meningkatkan budaya kerja dan pelaksanaan tugasnya yang selama ini mempunyai reputasi yang baik dimata pegawai.
2. Dalam menjalankan tugasnya sebaiknya pegawai BPM Pelalawan yang ada agar dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Kisdarto, 2000. *Budaya Kerja Bukan Robotisme*. Majalah Manajemen, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- McKenna, E dan Nich B, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika. Yogyakarta.
- Nawawi Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta : GajahMada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

- Newstorm, JW dan Keith D, 1993. *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. p 58-59.
- Osborn, D dan Peter P, 2000, *Memangkas Birokrasi*, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Praganta, Revi, 1995. *Memperkuat Budaya Perusahaan Anda*. Majalah Usahawan, No. 04, TH. XXIV, April, hlm. 42-45
- Prasetya, Buletin 2001. *Mengenal Program Budaya Kerja*, No. 01, Januari. Surabaya, hlm 12
- Prawiro Sentono, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Ed 1, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Puspwardoyo S, 1985. *Strategi Kebudayaan*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Riza, Irfan, 1998, *Restrukturisasi Organisasi : Ditinjau dari Persepektif Budaya dan Iklim Organisasi*. Majalah Usahawan, No. 9, TH. XXVI, September, hlm. 19-23
- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Robbinson, David, Linda S dan Frank P., 1999. *Research On Staff Commitment : A Discussion Paper*. Correctional Service of Canada
- Salimun, 2002. *Analisis Multivariat : Structural Equation Modelling*, Malang, IKIP Malang.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 1999. *The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement*. Group & Organization Management, Vol. 24, Iss. 4, December, p 479-504
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*,
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survai*, Jakarta : LP3ES.
- Soekarwo, 2004. *Pemimpin Harus Dapat Kuasai Medan*, Buletin Bulanan Prasetya, No. 03 Maret, hlm. 16.
- Soenaryo, 2003. *Pelayanan Harus Berpihak pada Masyarakat*, Buletin Bulanan Prasetya, No. 07 Juli, hlm. 9.
- Sofa, F, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press.
- Stoner, J.A.F, R.E. Freeman dan Daniel R.G, 1996. *Manajemen*, Jilid 1, Ed Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Susilo, Djoko, *Staf Ahli Bidang Budaya Aparatur Menpan RI, Pokok-pokok Pikiran Membangun Budaya Kerja*, Jakarta, 18 September 2000, hlm. 3
- Tamin, Faisal, Menpan RI, Bahan Workshop “Penguatan Personil Daerah dalam Mendukung Otonomi Luas dan Good Governance” Jakarta, 27 November 2001, hlm. 4.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- West, M.A., 2000. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.