

**INTERNALISASI BUDAYA KERJA BERBASIS KEARIFAN LOKAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TAKALAR**

***CULTURE INTERNALIZATION WORK BASED ON LOCAL WISDOM OF  
CIVIL SERVANT AT REGIONAL SECRETARIAT OF TAKALAR  
DISTRICT***

**A.Rahmat Pakaya Idris<sup>1</sup>, Halim<sup>2</sup>, Lukman Samboteng<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar  
email: [arahmatpakaya@gmail.com](mailto:arahmatpakaya@gmail.com)

<sup>2</sup> Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar  
Email: [halim.recht@gmail.com](mailto:halim.recht@gmail.com)

<sup>3</sup> Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar  
Email: [lukmansamboteng@yahoo.co.id](mailto:lukmansamboteng@yahoo.co.id)

**Abstrak**

Masalah budaya kerja Pegawai Negeri Sipil saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi ini ditandai dengan masih ditemuinya praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang tidak sesuai dengan budaya kerja organisasi sehingga kurang dapat berkontribusi secara optimal untuk menciptakan efektivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi pemerintahan daerah yang berindikasi pada kebijakan pemerintah daerah kurang terprogram secara sistematis dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif di bagian masing-masing lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sehingga internalisasi budaya kerja Pegawai Negeri Sipil sangat penting dilakukan dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan merubah sikap dan perilaku pegawai negeri sipil dalam rangka mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Adapun informan yang menjadi sumber informasi sebanyak 15 orang. Hasil Penelitian menunjukkan Internalisasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah cukup baik berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti selama melaksanakan penelitian sedangkan Internalisasi Nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng (*Profesional*), Nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi (*Sinergitas*), nilai budaya kerja sipakatau, sipakainga' dan sipakalabbiri' (*Etika Kerja*), nilai budaya kerja siri' na pacce (*Integritas*), dan nilai budaya kerja toddopuli (*Inovatif*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dan hasil pengamatan peneliti walaupun dengan beberapa catatan terkait tantangan yang menjadi penghalang penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut.

**Kata Kunci : Internalisasi, Budaya Kerja, Kearifan Lokal**

**Abstract**

*The problem of the work culture of Civil Servants is currently an important issue in bureaucratic services, marked by the still finding practices of government administration that are not in*

*accordance with the work culture of the organization so that they cannot contribute optimally to creating the effectiveness, efficiency, and performance of indicated local government organizations. local government policies are not systematically programmed in creating a conducive work culture in their respective parts of the Regional Secretariat of Takalar Regency so that Culture Internalization Work of Civil Servant it is very important to make improvements to change the attitudes and behavior of civil servants in order to achieve higher work productivity in the face of future challenges. The purpose of this study was to determine the Internalization of Work Culture Based on Local Wisdom of Civil Servants at the Ragional Secretariat of Takalar Regency. The approach used in this research is a qualitative research method. The informants who become the source of information were 15 people. The results showed that the Internalization of the Work Culture of Civil Servants at the Ragional Secretariat of Takalar Regency was good enough based on the results of interviews and observations of researchers while carrying out the research, while the Internalization of work culture value of akkareso tojeng-tojeng (professional), work culture value of assamaturu, sipammaling-malingi (synergy), work culture value of sipakatau, sipakainga' and sipakalabbiri' (work ethic), work culture value of siri' na pacce (integrity), and work culture value of toddopuli (innovative) at the Ragional Secretariat of Takalar Regency, it is already good based on the results of the researchers interviews with informants and the results of the researchers observations, although with some notes related to challenges that hinder the application of these work cultural values.*

**Keywords:** *Internalization, Work Culture, Local Wisdom*

## PENDAHULUAN

Budaya dalam kerangka Reformasi Birokrasi memiliki peran yang penting dalam mendorong terwujudnya pemerintahan yang transparan, akuntabel dan berkualitas. Kalau kita mengibaratkan Negara sebagai sebuah organisasi, masyarakat sebagai anggota organisasi dan salah satu tujuan bersama adalah mewujudkan pemerintahan kelas dunia, maka salah satu faktor fundamental yang harus dibangun adalah perlunya pimpinan dan anggota mempunyai *sense* dan keyakinan yang sama (*shared vision, values and belief*) dalam melihat bagaimana visi organisasi kedepan.

Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku

dalam bekerja. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan dan proses seleksi (menerima/menolak) norma-norma yang ada dalam cara berintegrasi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu. Dalam proses budaya, terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (*interdependensi*) baik sosial maupun non sosial. (Adiperdana, 2015:31).

Penerapan nilai-nilai budaya kerja di lingkungan organisasi pemerintahan diyakini dapat menjadi kekuatan pendorong dan pengungkit (*leverage*) untuk mencapai kinerja organisasi yang optimum. Sebab, budaya kerja merupakan pendekatan baru manajemen modern yang lebih mendasarkan diri pada nilai-nilai kekeluargaan dan kebersamaan,

keseimbangan dan kesejajaran, kejujuran dan keterbukaan, serta saling percaya dan saling menghargai. Budaya kerja bermanfaat bagi aparatur negara, secara pribadi (memberi kesempatan berperan, berprestasi, dan aktualisasi diri) dan bagi unit kerjanya (meningkatkan kualitas kinerja bersama). (Komarudin, 2015:152).

Proses internalisasi hakikatnya adalah sebuah proses menanamkan sesuatu, keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang menjadi perilaku sosial. Namun proses penanaman tersebut tumbuh dari dalam diri seseorang sampai pada penghayatan suatu nilai. Sedangkan nilai itu sendiri adalah hakikat suatu hal yang menyebabkan hal itu dikejar oleh manusia sehingga dapat menjelma menjadi perilaku yang benar-benar mencerminkan nilai-nilai luhur dan budaya unggul. Dengan demikian, proses ini merupakan sebuah pembentukan sikap dan perilaku yang tumbuh dari diri pribadi seseorang (*inside out*), bukan karena tekanan atau pengaruh dari luar (*outside in*). (Rais (2012:10)

Internalisasi Budaya Kerja merupakan suatu proses penanaman, pemahaman dan penghayatan nilai-nilai, norma dan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah ada dalam organisasi sehingga menjadi kesadaran yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku yang menjadi bagian pandangan dan tindakan

moralnya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. (Utomo, 2013)

Masalah budaya kerja Pegawai Negeri Sipil saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi. Hal ini dapat dikemukakan dari hasil pengamatan peneliti tentang kebiasaan perilaku negatif yang acapkali dilakukan Pegawai Negeri Sipil Ada beberapa pegawai negeri sipil yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Kemudian beberapa contoh pola perilaku negatif Aparatur Sipil Negara yang lain yaitu perilaku malas dalam mengambil inisiatif di luar peraturan dan kuatnya menunggu petunjuk dari atasannya. Bahkan ada sebagian yang semenjak masuk kantor sampai waktu pulang tidak berkinerja dengan hanya sibuk memainkan “smartphone” masing-masing. Hal ini menimbulkan efek kurang baik pada budaya kerja yang ada Sekretariat Daerah.

Tuntutan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan menjadikan proses internalisasi budaya kerja menjadi tidak semudah membalikkan telapak tangan. Jika suatu perilaku sudah menjadi kebiasaan, maka tentu kebiasaan itu tertanam dalam dan terpatrit dalam hati sanubari pegawai. Sebagai suatu kebiasaan, maka perilaku yang dimunculkan bersifat otomatis, reflek, mengalir apa adanya. Begitu ada stimulus dari dunia luar, maka

respons dari dalam yang dimunculkan adalah perilaku tersebut. Karena respons yang diberikan bersifat otomatis dan reflek, maka kemudian disebut budaya karena sudah menjadi suatu kebiasaan. Dalam diri pegawai yang menunjukkan perilaku tersebut, telah terbangun suatu karakter, yang merupakan ciri khasnya. (Basseng, 2016:26).

Dengan latar belakang penelitian yang ada diatas maka secara spesifik penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : Untuk mengetahui Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif sedangkan Jenis Penelitian menggunakan studi kasus, karena menggunakan pendekatan kualitatif yang meneliti suatu kasus atau fenomena tertentu secara mendalam untuk memahami, menelaah, dan kemudian menafsirkan makna secara deskriptif dengan menggunakan analisis untuk mempelajari latar belakang, keadaan, dan interaksi yang terjadi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: 1) Wawancara, Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui tatap muka dan berkomunikasi secara

langsung antara peneliti dengan informan. 2) Observasi, Observasi adalah instrument pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian sehingga data yang dihasilkan akan menjadi lebih terfokus, terstruktur dan yang lebih akurat untuk mengetahui perilaku dan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yang dilihat dari aspek nilai budaya kerja. 3) Telaah dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data dan informasi dengan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dan dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. sehingga memperkaya hasil Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Berbagai sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Data Primer, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: a) Informan dari hasil wawancara; Adapun informan yang menjadi sumber informasi mengenai Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 15 (Lima Belas) orang, terdiri dari : Staf Ahli Bupati bidang Pertanian, Ekonomi dan Keuangan, Staf Ahli

Bupati bidang Sosial Budaya, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Kepala Bagian Tata Pemerintahan, Kepala Bagian Hukum, Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat, Kepala Sub Bagian Pemerintahan Umum dan Tugas Pembantuan – Bagian Tata Pemerintahan, Kepala Sub Bagian Protokol - Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Kepala Sub Bagian Pembinaan Advokasi – Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Kepala Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi Program – Bagian Administrasi Pembangunan, Kepala Sub Bagian Kerjasama Daerah dan Kemasyarakatan – Bagian Tata Pemerintahan, Staf Bagian Kesejahteraan Rakyat, Staf Bagian Perekonomian dan Staf Bagian Organisasi. b) Hasil Pengamatan; Pedoman observasi adalah instrument pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. 2) Data Sekunder, Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. sumber data sekunder yang dipakai adalah Telaah Dokumen yang berasal dari sumber tertulis seperti sumber buku, jurnal ilmiah, dokumen-dokumen kepegawaian dan Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan Internalisasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Teknik analisis yang Peneliti gunakan adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis data yang didasarkan pada hubungan antara fakta satu dengan fakta yang lain secara hubungan sebab akibat untuk menerangkan suatu peristiwa. Analisis kualitatif yang peneliti gunakan adalah teknik analisis interaktif yang merupakan proses siklus yang bergerak diantara ketiga komponen pokok yaitu reduksi atau seleksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pemetaan Data/Kategori Data**

#### **Karakteristik Informan**

Identitas informan dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan informan yang dapat mencerminkan variasi sikap, perilaku dan tanggapan terhadap Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Adapun karakteristik informan dikategorisasikan atas beberapa karakteristik yaitu karakteristik informan menurut jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dari 15 orang informan dalam penelitian ini, diuraikan pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Informan Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-Laki	11	73
Perempuan	4	27

Sumber : Penelitian, Juni 2020

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang (100%) yang terdiri dari laki-laki sebanyak 11 orang (73%) dan Informan perempuan sebanyak 4 orang (27%).

**Tabel 2**  
**Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat**  
**Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
Strata Tiga (S3)	-	-
Strata Dua (S2)	10	66
Strata Satu (S1)	4	27
Diploma (D3)	-	-
SMA	1	7

Sumber : Penelitian, Juni 2020

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas informan memiliki tingkat pendidikan yaitu Strata Dua (S2) sebanyak 10 orang (66%), kemudian tingkat pendidikan Strata satu (S1) sebanyak 4 orang (27%) dan untuk tingkat pendidikan SMA sebanyak 1 orang (7%) sedangkan untuk informan yang memiliki tingkat pendidikan Strata Tiga (S3) dan Diploma (D3) tidak ada informan dalam penelitian ini.

### **Pemetaan Data**

Pemetaan data menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan agar data-data yang telah

terdokumentasi lebih berarti untuk dimanfaatkan bagi tujuan tertentu sesuai kebutuhan.

Berikut dipaparkan hasil penelitian berdasarkan pengumpulan data hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar:

### **Data Primer Hasil Wawancara**

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan melalui tatap muka dan berkomunikasi secara langsung antara peneliti dengan informan. Selain itu pada penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur yaitu peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh.

Pendapat mengenai budaya kerja.

Menurut Staf Ahli Bupati bidang Ekonomi, Pertanian dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar :

*“Budaya kerja itukan sama dengan etos kerja, semangat kerja yah, itu perlu memang dimiliki oleh masing-masing pegawai supaya kinerjanya mereka bisa maksimal karena tanpa itu maka suatu budaya kerja itu harus ada standar, nilai-nilai yang ada disitu yang perlu dipahami oleh masing-masing pegawai karena seorang pegawai itu kan mempunyai kewajiban, apa kewajiban masing-masing jadi sudah ada di tupoksi mereka toh, jadi itulah sebetulnya starnya mereka mulai dari apa namanya, tupoksinya mereka, apakah sudah melaksanakan tupoksinya dengan*

*baik itu etos kerjanya sudah bagus, kita bisa menilai dari itu yah". (Wawancara AS, tanggal 11 Juni 2020).*

**Pengetahuan mengenai Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng Tojeng (Profesional), Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (Sinergitas), Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga' dan Sipakalabbiri' (Etika Kerja), Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (Integritas), dan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif).**

Menurut Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar :

*"Iya, itu budaya itu..perilaku saya bilang tadi bahwa perilaku ASN menyangkut tentang apa yang disebutkan tadi itu kan penyemangat, penyemangat bagi seorang ASN, budaya siri na pacce, akkareso tojeng-tojeng,,ahh,itu..motto itu,hahaha". (Wawancara ARM, tanggal 16 Juni 2020)*

**Pengetahuan dan pemahaman makna budaya kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar:

*"Iya..Budaya kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar ini kita lakukan dengan mengedepankan hal-hal yang telah disinggung di nomor satu diatas masalah sinergi, integritas, etika kerja dan inovasi". (Wawancara AT, tanggal 17 Juni 2020).*

**Pelaksanaan Sosialisasi Nilai-Nilai Budaya Kerja kepada Pegawai Negeri**

**Sipil di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar :

*"yang perlu kita ketahui yang namanya sosialisasi bukan cuman dalam artian pertemuan tetapi dalam bentuk sikap juga kan, sikap yang diberlakukan oleh pimpinan baik itu Bupati ataupun Sekda tentunya kita bisa membaca. kita seorang ASN bukan lagi anak kecil tentunya apa yang dilakukan oleh beliau sudah menjadi bentuk sosialisasi kepada kita walaupun tidak katakanlah sebenarnya pertemuan formal tetapi dengan sikapkan mereka sudah mensosialisasikan seperti itu". (Wawancara HZ, tanggal 18 Juni 2020).*

**Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Budaya Kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar:

*"Salah satu tantangan itu mengenai sipakatau sebenarnya dan sipakalabbiri atau terkait apa istilahnya kalau kita istilakan etika kerja, itu sangat, apa namanya menjadi hal, menjadi kendala yang sangat besar bagi kami, terkadang kami ingin seperti dalam pelaksanaan koordinasi terkadang kami ingin apa namanya ingin melakukan itu, koordinasi dengan berbagai agenda baik kegiatan bapak bupati, wakil bupati maupun kegiatan yang diselenggarakan di lingkup sekretariat daerah., Itu saja dek, intinya yang bisa saya sampaikan". (Wawancara HH, tanggal 15 Juni 2020).*

**Internalisasi Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng Tojeng (Profesional)**

Pendapat mengenai Nilai Akkareso  
Tojeng-tojeng (*Profesional*)

Menurut Kasubag Pemerintahan  
Umum dan Tugas Pembantuan Bagian  
Tata Pemerintahan :

*“Akkareso tojeng-tojeng menurut pemahaman saya, subjektifitas saya bahwa seorang PNS harus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk kemudian menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggungjawabnya selaku PNS dia harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan tentunya akan memiliki hasil yang akan berkualitas, akkareso tojeng-tojeng ini pemaknaannya cukup tinggi untuk kemudian menjadi sebuah nafas budaya kerja setiap ASN yang ada di sekretariat”.*(Wawancara AR, tanggal 09 Juni 2020).

**Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-tojeng (Profesional)**

Menurut Kasubag Pembinaan  
Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa  
Bagian Pengadaan Barang dan Jasa :

*“Iya..yang pertama dari sisi profesional yang saya maksud disini adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan keahliannya, sesuai dengan keprofesionalitannya yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi bukan mengambil alih tupoksi oranglain, sebenarnya itu saja yang dilakukan PNS jika seluruh PNS melaksanakan, seluruh kerjanya secara profesional, melaksanakan sesuai dengan tupoksinya yakin dan percayalah maka roda pemerintahan akan jauh lebih baik”.*(Wawancara AZJ, tanggal 10 Juni 2020).

**Penerapan Nilai Budaya Kerja akkareso Tojeng Tojeng (Profesional) dalam menjalankan tugas.**

Menurut Staf Bagian  
Perekonomian Sekretariat Daerah  
Kabupaten Takalar :

*“Kalau saya pribadi, kalau segi persentase itu mungkin saya cuman bisa 70-80% apalagi kalau sudah ka melahirkan kayak begini saya nda sampai seratus persen, kenapa belum seratus persen saya kembali ke urusan rumah tangga jii, karena saya juga ibu rumah tangga, hehehe... sebenarnya saya bisajii bagi waktu cuman pas disaat butuh-butuhnya pekerjaan, misalnya pekerjaan itu membutuhkan 1 jam, saya cuman bisa kerjanya palingan setengah jam lebih lah. Tapi saya tetap akan mengusahakan mengerjakan sebisaku, tapi kalau saya usahakan sampai bisa kayak pasti saya tunda besoknya lagi. Itu kalau saya pribadi, dek..kalau teman-teman yang lain mungkin tidak seperti itu”.*(Wawancara HWL, tanggal 04 Juni 2020).

**Tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-Tojeng (Profesional) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kasubag Monitoring  
dan Evaluasi Bagian Administrasi  
Pembangunan :

*“Hambatannya pada penerapannya sebenarnya cenderung pada ini yah..tingkat pengetahuan kita semua kan beda-beda, jadi kadang untuk penerapan IPTEK kayak teknologi*



*kayak kemarin pas Kasus Covid lagi merebak-merebaknya itukan kita sudah dituntut siap untuk menerapkan sistem internet gitukan, online segala macamnya tapi kesiapan di SDM-nya dan fasilitasnya sendiri belum terlalu mendukung ke arah sana". (Wawancara N, tanggal 08 Juni 2020).*

### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (Sinergitas)**

Pendapat mengenai Nilai Assamaturu, Sipammaling Malingi (*Sinergitas*)

Menurut Kasubag Pembinaan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa Bagian Pengadaan Barang dan Jasa :

*"Kalau Menurut saya, Sinergitas adalah sumber kekuatan untuk mencapai suatu tujuan bersama, bersinergi satu sama lain, intinya kebersamaan". (Wawancara AZJ, tanggal 10 Juni 2020).*

### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (Sinergitas)**

Menurut Kasubag Monitoring dan Evaluasi Bagian Administrasi Pembangunan :

*"Kalo saya pada posisi mungkin sekarang baru sebatas mengetahui yah karena penerapannya, kalau kita sudah memahami artinya kita sudah siap untuk menerapkan tapi untuk saya pribadi, untuk saya pribadi pemahaman saya penerapannya belum maksimal kalau itu pribadi tapi kalau untuk lingkup sini mungkin proporsinya sekitar 70-80% sudah tahu". (Wawancara N, tanggal 08 Juni 2020).*

### **Penerapan Nilai Budaya kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (Sinergitas) dalam menjalankan tugas.**

Menurut Kasubag Pemerintahan Umum dan Tugas Pembantuan Bagian Tata Pemerintahan :

*"Lagi-lagi penilaian, penilaian terhadap diri saya tidak bisa menilai diri sendiri tapi yah kamu sebagai staf saya kan bisa melihat itu, bagaimana melihat dan menilai kondisi yang terjadi disini apakah memang assamaturu dan sipammaling malingi ini tercipta atau tidak yang pasti bahwa sipammaling-malingi dan assamaturu adalah sesuatu yang wajib apa namanya untuk kita jadikan dasar baik didalam kantor ini maupun diluar karena lagi-lagi bahwa kita ini adalah makhluk sosial saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain". (Wawancara AR, tanggal 09 Juni 2020).*

### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipamamaling Malingi (Sinergitas) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kasubag Monitoring dan Evaluasi Bagian Administrasi Pembangunan :

*"Kalau Hambatannya kembali lagi kepada SDM-nya yah, jadi kembali kita harus bagaimana mengarahkan dan meningkatkan pengetahuan dan menambah wawasan SDM yang ada di sini khususnya di lingkup Setda terus bagaimana mensosialisasikan aturan yang ada atas ke bawah jadi sistem Top*

*Down kalau untuk aturan dan kalau misalnya ada pendapat dari luar bagaimana mempertimbangkan dari bawah ke atas terkait pengambilan kebijakan sehingga kita kan bersinergi dalam mengambil kebijakan untuk keluar, mungkin seperti itu". (Wawancara N, tanggal 08 Juni 2020).*

### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (Etika Kerja)**

Pendapat mengenai Nilai Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*)

Menurut Staf Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar:

*"Kalau Sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri kalau menurut saya nilai yang mengedepankan saling menghormati dan memuliakan serta mengingatkan, seperti itu mungkin". (Wawancara MA, tanggal 17 Juni 2020).*

Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*)

Menurut Staf Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar:

*"Maknanya yah.,kalau makna yah secara arti bahasa indonesianya etika kerja, kalau memahami etika kerja itu paham yah karena terkait apa yang tidak boleh dan apa yang boleh dilakukan atau apa yang patut dan tidak patut dilaksanakan selama kita menjalankan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil". (Wawancara NRA, tanggal 10 Juni 2020).*

### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (Etika Kerja) dalam menjalankan tugas**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarakatan Bagian Tata Pemerintahan :

*"Alhamdulillah selama saya berada disini di sekretariat daerah ini itu sudah kita kami terapkan, sipakatau, sipalabbiri dan sipakainga dalam setiap proses kerja yang kami lakukan". (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (Etika Kerja) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarakatan Bagian Tata Pemerintahan :

*"Iya, ada tantangannya salah satunya menurut saya adalah pembagian porsi kerja sebenarnya kemudian kembali ke persoalan tanggungjawab itu menjadi tantangan dari ketiga nilai-nilai itu". (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (Integritas)**

Pendapat mengenai Nilai Siri' na Pacce (*Integritas*)

Menurut Kasubag Protokol Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol :

*"Nah inilah yang sangat penting yang harus dibutuhkan seorang ASN*

yah”.(Wawancara AAA, tanggal 08 Juni 2020).

### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Siri’ na Pacce (Integritas)**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarkatan Bagian Tata Pemerintahan :

*“Iya, cukup paham, khususnya terkait dengan tupoksi kami di sub bagian kerjasama daerah nah itu adalah intinya kerjasama”. (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Siri’ na Pacce (Integritas) dalam menjalankan tugas**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarkatan Bagian Tata Pemerintahan :

*“Alhamdulillah, kami sudah terapkan dalam pelaksanaan proses kerja kami”. (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Siri’ na Pacce (Integritas) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarkatan Bagian Tata Pemerintahan :

*“Salah satu tantangan yaitu adalah kembali kepada tanggungjawab juga, kemudian secara umum itu adalah proses internalisasi dari nilai siri na pacce itu sendiri, saya rasa itu pak Rahmat”. (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif)**

Pendapat mengenai Nilai Toddopuli (Inovatif).

Men Daerah Kabupaten Takalar urut Staf Bagian Organisasi Sekretariat:

*“Inovatif artinya kita harus menghasilkan cara-cara kerja baru yah dalam keseharian menjalankan tugas gitu yah..”. (Wawancara NRA, tanggal 10 Juni 2020).*

### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif)**

Menurut Kasubag Protokol Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol :

*“Iya sudah memahami dan menerapkannya”. (Wawancara AAA, tanggal 08 Juni 2020).*

### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif) dalam menjalankan tugas.**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarkatan Bagian Tata Pemerintahan :

*“iya, sudah kami terapkan”. (Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).*

### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.**

Menurut Kasubag Kerjasama Daerah dan Kemasyarkatan Bagian Tata Pemerintahan :

*“Singkat saja, tantangannya itu yah sebenarnya kembali lagi ke proses internalisasi dari nilai ini pak Rahmat, terkadang ada rekan yang memang tidak ingin membuka wawasannya sehingga kemampuan berpikirnya itu tidak mencapai apa yang ekspektasi yang kita harapkan kemudian kembali lagi ke internalisasi dari nilai toddopuli itu sendiri”.*(Wawancara MNFD, tanggal 12 Juni 2020).

## PEMBAHASAN

### **Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

#### **Pendapat Pegawai Negeri Sipil mengenai budaya kerja.**

Budaya kerja merupakan bagaimana perilaku dari para ASN dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara, Disamping itu, penerapan budaya kerja diharapkan juga dapat merangsang tumbuhnya kreativitas, intuisi, motivasi, dan komitmen dari seluruh anggota suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemahaman para informan dalam mengartikulasikan budaya kerja sangat bervariasi akan tetapi maksud dan tujuan yang sama, ini

ditandai dengan persepsi beragam yang disampaikan oleh masing-masing informan dalam penelitian ini. Namun, dari beberapa pandangan dan pendapat mengenai budaya kerja, Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa artikulasi budaya Kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik sebagai dasar yang dimiliki oleh setiap organisasi atau instansi yang akan memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

**Pengetahuan Pegawai Negeri Sipil mengenai Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng Tojeng (Profesional), Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (Sinergitas), Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga’ dan Sipakalabbiri’ (Etika Kerja), Nilai Budaya Kerja Siri’ na Pacce (Integritas), dan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (Inovatif).**

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, maka peneliti dapat berkesimpulan bahwa pengetahuan para informan dalam mengartikulasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar cukup baik, sehingga Peneliti dapat berasumsi bahwa Nilai akkareso tojeng-tojeng, Nilai Assamaturu dan sipammaling-malingi, Nilai sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri, Nilai siri

na pacce dan Nilai toddopuli itu merupakan Nilai kearifan lokal yang tidak bisa dilepaskan dari budaya maupun etika kerja yang merupakan falsafah hidup dan telah ada dalam budaya suku bugis makassar.

#### **Pengetahuan dan Pemahaman Pegawai Negeri Sipil dalam memaknai budaya kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, maka peneliti dapat berkesimpulan bahwa pengetahuan dan pemahaman pegawai negeri sipil dalam memaknai nilai budaya kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar cukup baik. Para informan dapat menginternalisasikan makna budaya kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

#### **Pelaksanaan Sosialisasi Nilai-Nilai Budaya Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Sosialisasi merupakan suatu proses bagaimana memperkenalkan sistem pada seseorang serta bagaimana orang tersebut menentukan tanggapan serta reaksinya. Sosialisasi ditentukan oleh lingkungan dan kebudayaan dimana individu tersebut berada. Dengan adanya sosialisasi, manusia sebagai makhluk

biologis menjadi manusia yang berbudaya, cakap menjalankan fungsinya dengan tepat sebagai individu dan sebagai anggota kelompok.

Berdasarkan hasil observasi Pelaksanaan Sosialisasi Nilai-Nilai Budaya Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar seringkali disampaikan pada saat apel pagi dan implementasinya setiap hari dilakukan melalui sikap dan perilaku pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas.

#### **Tantangan Internalisasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka peneliti berkesimpulan bahwa tantangan yang menjadi penghalangan penerapan Nilai Budaya Kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, yaitu : Sumber Daya Manusia dan Faktor kepemimpinan

#### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng Tojeng (*Profesional*)**

##### **Pendapat mengenai Nilai Akkareso Tojeng-tojeng (*Profesional*)**

Nilai akkareso tojeng tojeng (*Profesional*) adalah Nilai ini dimaksudkan dalam menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai kinerja

terbaik dengan tanggungjawab dan Komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, peneliti dapat berasumsi bahwa pemahaman para informan dalam mengartikulasikan nilai akkareso tojeng-tojeng pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik hal ini ditandai dengan persepsi beragam namun memiliki pemahaman yang sama dalam menyampaikan pendapat mereka terkait nilai akkareso tojeng-tojeng.

#### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-tojeng (Profesional)**

Berdasarkan hasil observasi nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng para informan, peneliti melihat pemahaman dari sisi profesional internalisasi makna nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng disini adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan keahliannya, sesuai dengan profesionalitasnya seperti pada Gambar 4 diatas. Salah seorang PNS melakukan penginputan inventarisasi paket pengadaan barang/jasa. Dari hasil observasi ini dapat kita lihat bahwa Internalisasi Budaya Kerja Akkareso Tojeng-tojeng diterapkan secara baik dengan mengedepankan Profesionalitas sesuai dengan keahlian, keterampilan

dan pengetahuannya. Akan tetapi masih ada beberapa PNS yang belum menginternalisasi Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-Tojeng ini seperti pada gambar 5 dan gambar 6 diatas yaitu dengan Mengobrol antar sesama PNS yang lain pada saat jam kerja berlangsung serta Sibuk memainkan Smartphone dan PNS lain sibuk bermain Game di komputer pada saat jam kerja berlangsung. Dari hasil observasi dapat kita lihat bahwa masih ada beberapa PNS yang belum menerapkan dan menginternalisasikan secara optimal Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-tojeng dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya selaku Aparatur Sipil Negara .

#### **Penerapan Nilai Budaya Kerja akkareso Tojeng Tojeng (Profesional) dalam menjalankan tugas.**

Penerapan nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng dalam melaksanakan tugas merupakan sebuah kewajiban aparatur sipil negara sebagai pelayan masyarakat. Nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng ini menjadi prinsip dasar sesungguhnya karena asumsinya bahwa ketika ada beban kerja, ada pekerjaan dan ada tanggungjawab yang harus diselesaikan dan itu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi selaku pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, peneliti berargumen bahwa penerapan nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas sudah baik hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan informan.

**Tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-Tojeng (Profesional) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan Nilai Budaya Kerja Akkareso Tojeng-Tojeng (*Profesional*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu : Metodologi sistem kerja , tingkat pengetahuan dan kesiapan sumber daya manusia, peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan .

**Internalisasi Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (*Sinergitas*)**

**Pendapat mengenai Nilai Assamaturu, Sipammaling Malingi (*Sinergitas*).**

Dari beberapa pandangan yang dikemukakan oleh para informan dalam mengartikulasikan nilai assamaturu, sipammaling malingi ini, peneliti dapat memberi sebuah simpulan bahwa setiap manusia diciptakan sebagai makhluk sosial tidak dapat berdiri sendiri, tidak bisa tunggal secara esensial, karena sangat membutuhkan peran orang lain, peran orang-orang disekitarnya untuk kemudian menjalankan aktivitasnya.

Sebagai mana contoh penerapan nilai assamaturu sipammaling-maling pada Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah yaitu keharmonisan bekerjasama dalam satu bagian, kalau ada masalah diselesaikan secara bersama, tidak ada alibi mengatakan bahwa karena perbedaan sub bagian maka pekerjaan itu mutlak diselesaikan oleh sub bagian tersebut, sehingga keharmonisan dan kerjasama antara pimpinan dan bawahan dapat berjalan dengan baik.

**Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (*Sinergitas*)**

Salah satu contoh pemahaman makna nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu

bagaimana cara saling bersinergi, saling bergotong royong satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama. Sinergitas Sekretariat Daerah antar bagian pada umumnya, sudah semakin baik, ini tercermin dari peran pimpinan mengarahkan bawahannya untuk menerapkan nilai sinergitas ini sesuai dengan tugas-tugasnya yang dilaksanakan dan untuk sesama rekan PNS yang belum paham diberikan pemahaman begitupun yang lainnya, jika ada yang tidak paham, dibantu. artinya saling melengkapi satu sama lain, saling bekerjasama.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas terkait pemahaman makna nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi (*Sinergitas*), peneliti berkesimpulan bahwa pemahaman para informan dalam internalisasi makna nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik.

#### **Penerapan Nilai Budaya kerja Assamaturu, Sipammaling Malingi (*Sinergitas*) dalam menjalankan tugas.**

Penerapan nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi (*Sinergitas*) dalam menjalankan tugas merupakan sesuatu yang wajib menjadi dasar, baik didalam kantor maupun

diluar karena kita ini adalah makhluk sosial saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain.

Salah satu contoh penerepan nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi khususnya pada sub bagian advokasi pembinaan Barang dan Jasa sebagaimana yang dikemukakan oleh salah seorang informan, dalam setiap pengambilan kebijakan maupun hal-hal tertentu selalu mengadakan rapat sebelumnya, saling berkoordinasi satu sama lain, saling bersinergi satu sama lain, saling bergotong royong dalam menyelesaikan masalah.

#### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipamamaling Malingi (*Sinergitas*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan Nilai Budaya Kerja Assamaturu, Sipamamaling Malingi (*Sinergitas*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu : Sumber Daya Manusia dalam hal pegawai negeri sipil, agar kedepan mensosialisasikan aturan yang ada, dari atas ke bawah jadi sistem top down untuk aturan dan untuk pendapat /



masuk dari luar, masih ada oknum pegawai negeri sipil yang mengedepankan kepentingan ego sektoral.

### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*)**

#### **Pendapat mengenai Nilai Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*)**

Dari beberapa pendapat dan pandangan tentang artikulasi nilai sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yang disampaikan oleh informan, maka peneliti berasumsi bahwa, nilai sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri merupakan simbol yang harus dimiliki oleh aparatur sipil negara yang ada di Sulawesi Selatan khususnya yang ada di Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas dan fungsinya selaku aparatur sipil negara sudah baik.

#### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*)**

Salah satu contoh pemahaman makna nilai budaya kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebagaimana yang digambarkan dalam hasil observasi peneliti, inspeksi mendadak yang dilakukan oleh Bupati

Takalar yang didampingi oleh Kepala Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu sebagai bentuk upaya saling mengingatkan dan saling bertukar pikiran antar pimpinan dan bawahan agar tercipta rasa saling menghormati dan saling memuliakan akan eksistensi dan jati diri setiap pegawai negeri sipil di lingkup Sekretariat Daerah dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan di atas terkait pemahaman makna nilai budaya kerja sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri, peneliti berkesimpulan bahwa internalisasi makna nilai budaya kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik ditunjukkan dari komitmen dan perhatian pimpinan terhadap pegawai negeri sipil di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

#### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (*Etika Kerja*) dalam menjalankan tugas**

Salah satu contoh penerapan nilai budaya kerja sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri di Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebagaimana yang telah dikemukakan oleh informan

yaitu misalnya penghormatan dan penghargaan antara yang tua, menyayangi yang muda, yang muda, menghormati yang tua, kemudian ketika ada pegawai negeri sipil yang salah dan melakukan pelanggaran, maka seyogyanya diingatkan terlebih dahulu sesuai dengan etika kepegawaian dan aturan perundang-undangan dengan mengedepankan prinsip saling mengingatkan sebelum menjatuhkan hukuman.

#### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Sipakatau, Sipakainga dan Sipakalabbiri (Etika Kerja) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan nilai budaya kerja sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri (*Etika kerja*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu: Faktor lingkungan yang membuat individu kurang menerapkan nilai-nilai sipakatau, sipakainga dan sipakalabbiri, pembagian porsi kerja yang tidak berdasarkan tugas pokok dan fungsi, senioritas dan pengalaman kerja.

#### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (*Integritas*)**

#### **Pendapat mengenai Nilai Siri' na Pacce (*Integritas*)**

Nilai siri na pacce (*Integritas*) adalah Nilai ini membentuk rasa harga diri yang lahir dari kesadaran yang hanya dapat dijaga jika terbina sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mengayomi serta membangun kepercayaan dengan kejujuran dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, peneliti dapat beranggapan bahwa artikulasi nilai siri na pacce pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah terinternalisasi dengan baik karena nilai integritas ini harus dan dibutuhkan seorang aparatur sipil negara dalam menjalankan tugas.

#### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (*Integritas*)**

Berdasarkan hasil wawancara dari informan diatas, peneliti berpendapat dan berkesimpulan bahwa pemahaman para informan dalam internalisasi makna nilai siri na pacce pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah baik hal ini ditandai dengan penerapan pada tugas-pokok dan fungsinya selaku pegawai negeri sipil.

#### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (*Integritas*) dalam menjalankan tugas**

Salah satu contoh penerapan nilai siri na pacce (integritas) pada sub bagian protokol Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, misalnya pelaksanaan tugas diluar jam kerja karena faktor integritas kita kepada pimpinan, istilahnya kita memiliki tanggungjawab dalam tupoksi kita dalam mendampingi dan mengawal pimpinan baik Bupati maupun Wakil Bupati, jadi meskipun diluar jam kerja sabtu dan hari minggu, kita tetap menjalankan tugas karena itu adalah salah satu wujud integritas kepada pimpinan.

#### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Siri' na Pacce (Integritas) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan nilai budaya kerja siri' na pacce (Integritas) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu: Pada sub bagian protokol yang menjadi tantangan penerapan nilai integritas ini adalah pelaksanaan tugas itu sendiri harus total dan fokus sehingga otomatis waktu untuk keluarga itu akan semakin berkurang, tanggungjawab kita selaku aparatur sipil negara, perbedaan PNS yang berpengalaman dengan PNS

yang *fresh graduate* sistem perekrutan, perbedaan latar belakang pendidikan.

#### **Internalisasi Nilai Budaya Kerja Toddopuli (*Inovatif*)**

##### **Pendapat mengenai Nilai Toddopuli (*Inovatif*).**

Nilai toddopuli (*Inovatif*) diartikan sebagai suatu hal yang tertancap dengan kuat yang bernama tekad, dengan adanya tekad ini yang akan membuka pikiran, membuka wawasan dari seorang pekerja atau orang yang bekerja sehingga bisa memunculkan ide-ide baru atau inovasi.

Berdasarkan hasil observasi akan pemaknaan dari nilai toddopuli peneliti mengemukakan bahwa Nilai toddopuli ini yang membentuk keteguhan, konsistensi dalam sikap dan tindakan dengan senantiasa mengantisipasi segala tantangan dan hambatan, serta tanggap atas perkembangan, tuntutan, dan pembaharuan kearah yang lebih baik dan menghasilkan cara-cara kerja baru dalam menjalankan tugas.

##### **Pemahaman makna Nilai Budaya Kerja Toddopuli (*Inovatif*)**

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas terkait pemahaman makna nilai budaya kerja toddopuli, peneliti memberi sebuah simpulan bahwa internalisasi makna nilai budaya kerja toddopuli (*Inovatif*) pegawai negeri sipil pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Takalar sudah baik dalam memahami dan menerapkan serta menjadi dasar-dasar falsafah kerja pegawai negeri sipil di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

### **Penerapan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (*Inovatif*) dalam menjalankan tugas.**

Penerapan nilai budaya kerja toddopuli (*Inovatif*) dalam melaksanakan tugas sangat penting dalam menunjang aktivitas dan sistem kerja pegawai negeri sipil di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan diatas, peneliti berargumen bahwa penerapan nilai budaya kerja toddopuli pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar dalam menjalankan tugas cukup baik akan tetapi belum maksimal pada tataran pelaksana karena kadang pegawai negeri sipil tersebut mempunyai inisiatif - inisiatif, mempunyai masukan - masukan terkadang tidak sejalan dengan pimpinan.

### **Tantangan yang menjadi penghalang penerapan Nilai Budaya Kerja Toddopuli (*Inovatif*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait tantangan yang menjadi penghalang dalam penerapan nilai

budaya kerja toddopuli (*Inovatif*) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu : Faktor anggaran. Proses internalisasi toddopuli itu sendiri terkadang ada rekan kerja yang memang tidak ingin membuka wawasan sehingga kemampuan berpikirnya tidak mencapai apa yang menjadi ekspektasi yang kita harapkan. Kedua adalah Aktualisasi inovasi dilevel tataran staf kadang agak mentok di pimpinan terutama yang pimpinan-pimpinan yang tinggi/pejabat administrator.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, maka dapat ditarik kesimpulan yakni Internalisasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sudah cukup baik berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti selama melaksanakan penelitian, lalu Internalisasi Nilai budaya kerja akkareso tojeng-tojeng (*Profesional*), Nilai budaya kerja assamaturu, sipammaling malingi (*Sinergitas*), nilai budaya kerja sipakatau, sipakainga' dan sipakalabbiri' (*Etika Kerja*), nilai budaya kerja siri' na pacce (*Integritas*), dan nilai budaya kerja toddopuli (*Inovatif*) pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Takalar sudah baik berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dan hasil pengamatan peneliti walaupun dengan beberapa catatan terkait tantangan yang menjadi penghalang penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut.

## REFERENSI

- Adiperdana, Ardan. (2015) *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara : Implementasi Reformasi Birokrasi melalui Revolusi Mental Birokrasi sebagai upaya membentuk Pemerintahan Berkelas Dunia* (Online). Edisi V. 31.
- Basseng. (2016). *Buku Seri Inovasi Administrasi Negara : Model Budaya Kerja Inovatif Sektor Publik* Volume 2, 21-46.
- Komarudin. (2015). *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara : Revolusi Mental Bangsa Indonesia*. Edisi V, 152-153.
- Pattipawae, R. Dezonda. (2011). *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar*. Jurnal Sasi Vol.17 (3)
- Rais, Marwawi. (2012). *Internalisasi Nilai Integrasi untuk Menciptakan Keharmonisan Hubungan Antara Etnik*. Disertasi. Bandung.
- Utomo, Tri Widodo W. (2013). *Relevansi dan Urgensi Budaya Organisasi untuk memperkuat Kinerja Organisasi Sektor Publik*.