

**Budaya Organisasi Pada Pegawai di Kantor Statistik
Kabupaten Bone
Organizational Culture of Employees at the Bone Regency
Statistics Office**

Wahyuddin Hamid¹, Suparman Makka², Hasni³, Lukman Arifin⁴, Darmawati⁵
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{1,2,4}
STIPK 17 Agustus 1945, Makassar^{3,4}

Email: wahyuddinhamid159@gmail.com¹, suparman.mekka@uit.ac.id², hasnipodding@gmail.com³

(Diterima: 12-Juli -2016; di revisi: 15-Juli-2016; dipublikasikan: 17-November-2016)

ABSTRAK

Suatu organisasi modern, peran budaya organisasi adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain : memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penelitian ini adalah budaya organisasi pada pegawai Negeri Sipil di Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Kualitatif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian adalah Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan konsistensi. Ini berarti bahwa budaya yang kuat dapat bertindak sebagai pengganti formalisasi dan budaya dua cara atau jalan yang berlainan menuju tujuan yang sama. Makin kuat suatu budaya organisasi, makin sedikit perhatian yang harus dicurahkan oleh manajemen perusahaan terhadap pengembangan aturan formal sebagai pemandu perilaku pegawai.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Manajemen perusahaan, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

In a modern organization, the role of organizational culture is to perform a number of functions, including: strengthening the organization and its work tools, implementing boundaries means creating a clear distinction between an organization and another, providing the right standards for what to say and what to do. the Civil Servants, as a meaning-making and control mechanism that guides and shapes the attitudes and behavior of Civil Servants. The purpose of this study is the organizational culture of civil servants in the Agency for Regional Development Planning and Statistics of Bone Regency. The research method used is a qualitative approach with survey methods. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. The result of the research is that a strong organizational culture can improve consistency. This means that a strong culture can act as a substitute for formalization and a culture of two different ways or paths towards the same goal. The stronger an organizational culture is, the less attention company management must pay to developing formal rules to guide employee behavior.

Keywords: organizational culture, management company, civil servants

PENDAHULUAN

Pembinaan dan penyempurnaan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara secara lebih intensif dan berkesinambungan agar dapat lebih didayagunakan sebagaimana mestinya, karena bagaimanapun kesetiaan dan kemampuan aparatur jika tidak dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya akan tidak berarti. Sehingga diperlukan suatu perencanaan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia agar berkualitas. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat semakin ditingkatkan. Karena mereka menduduki posisi sentral yaitu mempunyai fungsi baik sebagai perencana dan pelaksana dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi mencapai keunggulan bersaing dengan cara memperindah aktivitas organisasi yang berkait budaya perusahaan efektif, meningkatkan sumber diferensiasi produk dan jasa atau keduanya (Hersey, P & Blanchard, 1981).

Oleh karena itu, berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kerja organisasi (Alford, 2001). Peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan bidang ekonomi yang dirancang oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone. Oleh karena itu, amat dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset organisasi. Dalam suatu organisasi modern, peran budaya organisasi adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain : memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku Pegawai Negeri Sipil.

Selain mempunyai berbagai fungsi yang berdampak positif, organisasi justru dapat ditimpa kegagalan karena peran budaya organisasi yang tidak diharapkan, yaitu tidak mendorong pada pencapaian kerja sebuah organisasi, sehingga organisasi yang mempekerjakan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mampu melakukan integrasi dan adaptasi terhadap lingkungan dan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat pencapaian kerja yang relatif rendah.

Oleh karena itu, dalam hidupnya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial/ masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi.

Semua organisasi mempunyai budaya organisasi yang unik yang membedakan dengan organisasi lainnya, walaupun ada pula yang memiliki budaya yang lebih kuat dari pada yang lainnya. Budaya organisasi bukanlah suatu hal yang mudah untuk dirumuskan, meskipun sebetulnya terasa memiliki pengaruh yang nyata. Banyak pihak berusaha mengungkapkan hal yang berkaitan dengan penciptaan dan pengembangan budaya organisasi, karena budaya

organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak tampak, tapi mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh Sonnenfeld (Robbins, 2015) ditemukan empat tipe budaya, yaitu akademi; klab, tim bisbol dan benteng. Tipe-tipe yang ditemukannya dapat digunakan sebagai rujukan untuk menentukan budaya apa yang dianut oleh suatu organisasi, meskipun hasil pengelompokan atau pengkategoriannya dirasa kurang pas. Secara detail, karakteristik dari empat tipe tersebut adalah sebagai berikut : a). Tipe Akademi, Karakteristik dari tipe ini adalah tradisi untuk merekrut para lulusan muda (*fresh graduate*), memberikan berbagai pelatihan, kemudian mengarahkan mereka pada berbagai jenis pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan budaya dengan karakteristik ini adalah IBMs, Coca-Cola, Procter & Gampel, dan General Motors. b). Tipe klab, Mempunyai ciri-ciri berupa : menaruh perhatian terhadap adanya kesesuaian dalam sistem, senioritas sangat memperhitungkan faktor usia dan pengalaman, mencetak manajer-manajer generalis. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan budaya dengan karakteristik ini adalah : United Parcel Service, Delta Air Lines, Bell, Lembaga-lembaga pemerintah dan militer. c). Tim Bisbol, Ciri-cirinya adalah berorientasi pada jiwa wiraswasta yang kuat, prevensi terhadap resiko yang sangat tinggi, innovator, individu yang berbakat dan pengalaman, kebebasan yang luas bagi mereka yang berprestasi. Organisasi yang cocok dengan karakteristik ini adalah organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang akuntansi, hukum, perbankan, investasi, konsultasi, periklanan, pengembangan perangkat lunak dan perusahaan riset hayati. d). Tipe Benteng, Karakteristik utamanya adalah bertahan hidup (*survival*) dan berusaha pindah haluan. Contoh organisasi yang mempunyai ciri-ciri tipe ini adalah organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang pengecer besar (*whole seller*), pengusaha hasil-hasil hutan dan eksplorasi.

Masing-masing tipe cenderung mempengaruhi dan menarik individu-individu dengan kepribadian tertentu. Sebagai contoh : seseorang yang mempunyai preferensi yang tinggi terhadap resiko akan berkembang jika ia bekerja pada organisasi dengan tim bisbol, tetapi akan datar-datar saja jika ia bekerja pada organisasi atau perusahaan dengan tipe budaya akademi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan penggunaan pendekatan survei ialah untuk mengukur penerapan budaya organisasi di Kabupaten Bone. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi, pertanyaan dilakukan secara mendalam kepada informan kunci. Penetapan informan kunci ini didasarkan atas kenyataan yang bersangkutan mengetahui, memahami dan mampu memberikan jawaban mengenai hal yang menyangkut penelitian ini. Informan yang dilibatkan adalah sebagai berikut : Kepala badan, sekretaris, Kepala bidang, Kepala sub bagian dan Kepala sub bidang pads Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik Kabupaten Bone dan statistik kabupaten bone. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan dokumentasi.

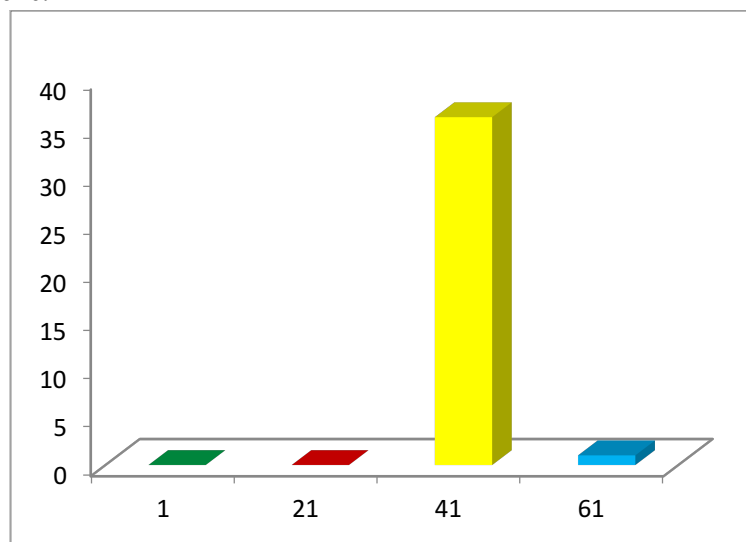
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan konsistensi. Ini berarti bahwa budaya yang kuat dapat bertindak sebagai pengganti formalisasi dan budaya dua cara atau jalan yang berlainan menuju tujuan yang sama. Makin kuat suatu budaya organisasi, makin sedikit

perhatian yang harus dicurahkan oleh manajemen perusahaan terhadap pengembangan aturan formal sebagai pemandu perilaku pegawai. Dalam hal ini, panduan aturan formal tersebut akan diinternalkan dalam diri para pegawai ketika mereka menerima budaya organisasi.

Budaya organisasi juga digunakan sebagai pedoman dalam menghadapi permasalahan-permasalahan eksternal yang dihadapi oleh organisasi dan penyesuaian internal dari masing-masing organisasi untuk memahami nilai-nilai yang ada sehingga menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku (Susanto, A.B., 2006). Kebanyakan bagi organisasi terkemuka, prioritas utama dari budaya organisasi adalah *teamwork*, *customer focus*, *fair treatment of employees*, *initiative dan innovative* (kerja kelompok, fokus pada konsumen, perlakuan yang adil terhadap pegawai, menghargai inisiatif dan inovasi). Bagi kebanyakan organisasi biasa, kebanyakan mempunyai prioritas yang berbeda, seperti *minimizing risk* (meminimalkan resiko), *respecting the chain of command* (menghargai alur perintah), *supporting the boss* (mendukung pimpinan), dan *making budget* atau membuat anggaran (Susati, 2001). Budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Hasil penelitian Harvard Business School (Kotter dan Hasket, 1997). Penelitian lain yang dilakukan oleh budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan (Hakim, 2016).

Dengan menilai organisasi berdasarkan tujuan karakteristik tersebut, maka akan didapat gambaran majemuk dari budaya organisasi. Gambaran majemuk ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki oleh para anggota. Pemahaman tersebut mengenai organisasi dan perilaku yang diharapkan dari para anggota. Berikut gambaran budaya organisasi di Kabupaten Bone.



Gambar. Histogram Budaya Organisasi

Gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat bahwa 9 orang (19,00%) kelas interval 61-80 adalah kategori sangat tinggi dan 40 (81,00%) dengan kelas interval 41-60 yang merupakan kategori tinggi. Sedangkan tak seorang pun (0%) kelas interval 21 – 60, menunjukkan kategori sedang dan dengan kelas interval 0 – 20 yang menunjukkan kategori rendah. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik Kabupaten Bone dalam kategori tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas nampak bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan mempengaruhi orientasi pasar dan budaya organisasi yang telah dijalankan sebelumnya (Henni Zainal, Parinsi, Indonesia, Hasan, & Makassar, 2018). Semakin kuat budaya kerja atau budaya organisasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal. Untuk memperkuat hal tersebut diberikannya pelatihan dan pendidikan untuk pegawai (Zainal, Guntur, Rakib, & Farwita, 2018)(Zainal et al., 2020). Dengan menilai organisasi berdasarkan ke tujuan karakteristik tersebut, maka akan didapat gambaran majemuk dari budaya organisasi. Gambaran majemuk ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki oleh para anggota. Pemahaman tersebut mengenai organisasi, cara bagaimana menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam organisasi dan perilaku yang diharapkan dari para anggota.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan konsistensi. Ini berarti bahwa budaya yang kuat dapat bertindak sebagai pengganti formalisasi dan budaya dua cara atau jalan yang berlainan menuju tujuan yang sama. Makin kuat suatu budaya organisasi, makin sedikit perhatian yang harus dicurahkan oleh manajemen perusahaan terhadap pengembangan aturan formal sebagai pemandu perilaku pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alford. (2001). Five Condition For High Performance Culture. *Journal Of Training and Development*.
- Hakim, L. (2016). Budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Hersey, P & Blanchard, K. H. (1981). *The Management of Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall Inc.
- Kotter dan Hasket. (1997). *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. (terjemahan Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo.
- Robbins, S. P. (2015). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Jusuf Udaya, Lic.,. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Susanto, A.B., G. P. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Susiati. (2001). *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja (Studi pada PT. Terminal Petikemas Surabaya)*. Universitas Brawijaya.

