

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG

M. Tarom

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: m_tarom@unsap.ac.id

ABSTRACT

The long-term goal of this research is the analysis of organizational behaviour in supporting the process of achieving the goals that have been set. In particular, this research has a target to (1) analyze how the process of implementing organizational behaviour in improving performance, (2) analyzing the supporting factors of organizational behaviour and (3) analyzing the inhibiting factors in the implementation of organizational behaviour at the District Manpower and Transmigration Office Sumedang. The implementation of the research is designed to be carried out over a period of 1 month, with the stages of activities including identification and analysis of problems in the implementation of organizational culture in the Department of Manpower and Transmigration, Sumedang Regency, West Java Province. This type of research is qualitative using a case study approach. Data collection techniques used by means of observation, interviews, documentation. The data obtained were validated through: Persistence of observation, Triangulation of Data Sources, Adequacy of Reference. The research data is processed through the following techniques: Data Reduction, Data Presentation, Conclusion Drawing, which aims to obtain data to support the final results of the study. The results showed that of the four dimensions of measuring the quality level of Organizational Culture, the Attention to Detail dimension is the dimension with the highest level of Organizational Culture quality compared to other dimensions. While the People Orientation dimension has the lowest level of organizational culture quality, although the level is still quite adequate. The item "Employees are encouraged to work innovatively" is the item with the highest level of Organizational Culture quality compared to other items. The item "One form of organizational attention to employees who excel is given social security" has the lowest level of organizational culture quality, although the level is still quite adequate.

KeyWord: Organizational Behaviour, Organizational Theory.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah Nasional yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia saat ini merupakan penangan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sebenarnya ialah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Organisasi sering dipahami sebagai suatu wadah atau tempat berkumpulnya manusia dalam melaksanakan suatu aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas tujuan yang ingin dicapai bersama. Dalam suatu organisasi, kedudukan dan peran pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi.

Budaya organisasi lebih cenderung kepada pokok perilaku kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Karakteristik budaya organisasi mencakup inovasi dan keberanian mengambil resiko, Karakteristik ini bisa disebut ciri-ciri budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai budaya yang tercipta dalam suatu organisasi yang didasarkan pada aturan ataupun kebiasaan yang telah muncul secara turun temurun sehingga pada akhirnya menjadi suatu adat atau kebiasaan yang dianggap wajar dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan, secara tidak sadar setiap pegawai mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Sehingga akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi dapat membantu perilaku pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk kinerja yang berkualitas dimana berpengaruh dalam membentuk para pegawai untuk berperilaku dan bertindak didalam organisasi. Dengan dianutnya budaya organisasi yang kuat oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sehingga pekerjaan apapun dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Tercapainya visi dan misi suatu organisasi tergantung dari budaya organisasi yang dihasilkan oleh pegawai, seperti pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, ternyata diketahui bahwa budaya organisasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang belum berjalan sesuai dengan harapan, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi-indikasi sebagai berikut :

1. Kurang baiknya kepercayaan dari atasan kepada bawahan, yang disebabkan oleh banyak faktor, Contohnya pegawai yang sudah diberikan tugas oleh atasan tidak diselesaikan dengan tepat waktu;
2. Masih kurangnya kebutuhan pegawai untuk menjalankan tugas- tugasnya. Hal ini dapat dilihat karena masih kurangnya sarana dan prasarana, Contohnya perlengkapan kantor yang masih terbatas dan kelayakan ruangan yang digunakan; dan

3. Masih kurangnya pengalaman pegawai dalam menguasai pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat apabila terjadinya perubahan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut tidak sesuai dengan tuntutan zaman, Contohnya pegawai masih ada yang belum terbiasa menggunakan teknologi komputerisasi dan menggunakan e-office yang digunakan untuk kehadiran.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka fokus penelitian ini adalah Bagaimana Budaya Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang?. Sehingga tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi budaya organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) dan hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Sejalan dengan yang dikemukakan Sugiyono (2017), metode kualitatif adalah Penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini memiliki 4 orang informan penelitian yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Keempat informan tersebut terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kasubag Umum, Aset dan Kepegawaian, dan Kabid Hubungan Industrial. Penentuan informan penelitian menggunakan teknik sampling berupa *Purposive Sampling*.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Sedangkan pengolahan dan analisis data yang dilakukan terdiri data display, reduksi data, penarikan kesimpulan, dan triangulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Budaya Organisasi merupakan salah satu tahap penting dalam sebuah organisasi, karena baik atau tidaknya organisasi tersebut di lihat dari budaya tiap individu. Suatu budaya organisasi yang baik akan menjadi tujuan dari organisasi yang ada dan mampu untuk berinovasi kedepan. Dengan kata lain, tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat harus sesuai dengan budaya organisasi yang ada tanpa menghilangkan, tapi mampu menambahkan dengan untuk lebih kreatif. Untuk meraih keberhasilan dalam bekerja senantiasa memperhatikan budaya organisasi yang ada di instansi tersebut. Budaya organisasi merupakan peran instansi dalam melayani, baik itu berperilaku di dalam maupun di luar organisasi, terkait dengan budaya organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dilihat dari analisis setiap bidang administrasi maupun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik harus diterapkan di berbagai bidang karena merupakan sebuah cara dalam menyelesaikan permasalahan khususnya dalam bidang- bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang bisa dikatakan sudah cukup baik. Secara umum proses pengadministrasian maupun pelayanan pada setiap bidang di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sudah memberikan yang terbaik dan memiliki pelayanan beda dari yang lain. Yang menjadi budaya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang ini selalu memberikan inovasi yang baru untuk kedepannya dengan tidak menghilangkan budaya organisasi yang ada. Inovasi ini bertujuan untuk mempermudah dalam pelayanan di dinas tersebut. Penggalan informasi dilaksanakan melalui proses wawancara yang tidak kaku dan informal, namun tetap berpedoman pada pedoman wawancara yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya. Sehingga, informasi yang diperoleh sebisa mungkin sesuai dengan fokus permasalahan yang diteliti dan tidak bersifat rekayasa atau dibuat-buat oleh informan penelitian maupun peneliti. Adapun hasil penelitian dan pembahasan terhadap indikator budaya organisasi akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Budaya Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

No	Dimensi	Hasil Penelitian
1	Inovasi	Inovasi yang di lakukan akan menciptakan aplikasi di setiap bidang agar memudahkan dalam pelayanan, karena zaman semakin berubah maka pelayanan juga perlu berubah ke arah yang modern. Dalam melakukan inovasi tentunya berkaitan dengan pengambilan resiko. Adanya teguran atau punishmen yang berlaku di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah sesuai dengan MENPANRB yang dari Petugas Keamanan Dalam sanksinya akan berlaku untuk semua pegawai tanpa terkecuali.
2	Memperhatikan detail	Untuk melihat keakuratan data di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten ini dengan cara turun kelapangan atau melalui sample di lapangan karena orientasi dinas tenaga kerja dan transmigrasi ini bersosialisasi langsung dengan masyarakat adanya pendekatan dengan masyarakat ini menjadikan ciri khas atau budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.
3	Orientasi pada hasil	Adanya dorongan yang kuat dari atasan untuk pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuannya masing masing sehingga untuk menitikberatkan kepada hasil pegawai tidak terlalu sulit dan target akan tepat terlaksana dengan apa yang di inginkan.
4	Orientasi pada orang	Pengambilan keputusan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sumedang ini bersumber dari atasan yang di mana keputusan ini ada yakni hasil dari kenyataan di lapangan yang kemudian di beritakan melalui atasan dan di distribusikan ke bawahan.
5	Orientasi pada tim	Pada dasarnya bekerja dengan team ini merupakan ciri dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang dimana kerja yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan, komunikasi yang baik akan mempermudah pekerjaan dengan team, kerja sama disini bukan kerja sama internal saja melainkan ada juga kerjasama dengan eksternal di bidang bidang tertentu.
6	Keagresifan	Inisiatif pegawai sejauh ini bagus pegawai tidak perlu di suruh suruh dalam melaksanakan pekerjaannya sudah sesuai dengan PERBUB dan TUPOKSINYA masing masing, selain itu inisiatif yan di harapkan lebih inisiatif di bidang teknologi yang mendorong untuk berinovasi.
7	Stabilitas	Peningkatan aktivitas organisasional di instansi ini di lihat dari aspek yang bersifat umum baik di bidang pelatihan maupun adminitrasi yang dimana sejauh ini tingkat aktivitas organisasional bisa di bilang baik, karena pegawai sudah di sediakan tempat untuk melakukan berbagai kegiatan yang produktif.

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui budaya organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah berjalan cukup baik. Sejauh ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah berupaya untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dengan melakukan beberapa hal seperti inovasi; pemberian punishment atau sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja; dan bekerja berlandaskan orientasi hasil, orang serta tim.

Sebagaimana yang dijelaskan Robbins (2016) bahwa dalam menciptakan budaya organisasi perlu memperhatikan beberapa unsur berikut.

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Tingkat para pekerja di didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Berdasarkan dimensi ini dapat dikembangkan oleh peneliti dengan adanya beberapa indikator yaitu, metode baru mengerjakan tugas, keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dan pegawai.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail. Di dalamnya terdapat indikator yaitu, memperlihatkan presisi kecermatan dalam bekerja dan pimpinan dapat menganalisis pekerjaan pegawai.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Dalam dimensi ini adanya beberapa indikator diantaranya, efisiensi dalam pekerjaan, rencana kerja yang ditetapkan dan penyelesaian tugas dengan cepat.
4. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan memperhitungkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. Dalam hal ini peneliti mengembangkan adanya beberapa indikator yaitu, prestasi kerja pegawai, pemberian promosi jabatan, kenyamanan dalam organisasi, dan latar belakang pendidikan.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. Adanya beberapa indikator yaitu, rancangan kerja dan keputusan dengan cepat.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. Berdasarkan dimensi ini, peneliti mengembangkan indikator diantaranya, kreativitas pegawai, keteguhan dalam peraturan organisasi dan konsekuen terhadap pekerjaan.
7. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan sistem quo yang kontras dengan pertumbuhan. Dengan indikator kemampuan memahami identitas diri, komitmen dalam bekerja, dan kemandirian bertindak.

Di dalam budaya organisasi terdapat sistem penyebaran, kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya yang positif akan menunjukkan citra yang positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2008).

Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, organisasi perlu memperhatikan karakteristik budaya terlebih dahulu. Tika (2005) menjabarkan sepuluh karakteristik budaya, yaitu:

1. Inisiatif individual;
2. Toleransi terhadap tindakan;
3. Pengarahan;
4. Integritas;
5. Dukungan manajemen
6. Kontrol;

7. Identitas;
8. Sistem imbalan;
9. Toleransi terhadap konflik; dan
10. Pola komunikasi.

Karakteristik budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi, karena dijadikan dalam suatu khas yang membedakan dalam organisasi yang lain. Mengacu kesuatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk mencapai suatu tujuan, karakteristik dapat diperoleh organisasi yang mana memiliki budaya yang kuat dan lemah, sehingga kinerja daripada organisasi tersebut dapat terlihat.

Budaya organisasi perlu diciptakan sebaik mungkin guna membantu mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari adanya budaya organisasi dijelaskan oleh Ndara (2005) sebagai berikut:

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat.;
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat;
3. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya;
4. Sebagai kekuatan penggerak;
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah;
6. Sebagai pola perilaku;
7. Sebagai warisan;
8. Sebagai pengganti formalisasi;
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan ; dan
10. Sebagai proses menjadikan bangsa kongruen dengan Negara, sehingga terbentuk *nation state*.

SIMPULAN

Analisis Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah terlihat baik terlihat dari aspek hasil budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini selalu berinovasi ke depan, merencanakan hal apa yang akan di lakukan kedepannya, khususnya di bidang teknologi, inovasi ini terlihat dari segi IT yang dimana akan mempermudah dalam pelayanan. Budaya organisasi ini sudah diterapkan dengan baik, baik itu dari segi administrasi maupun pelayanan.

Faktor pendukung Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dikatakan baik di lihat dari beberapa aspek diantaranya seperti komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya, motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah baik dikarenakan peran pemimpin yang baik dalam memotivasi pegawainya, memiliki aturan – aturan yang berasal dari pemerintah dan juga aturan dari setiap bidang yang sudah dilakukan dengan baik oleh para pegawainya.

Faktor Penghambat Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Sumedang yaitu masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, masih adanya pegawai yang tidak berada di ruangnya masing – masing ketika masih dalam jam kerja, adanya pegawai yang masih melanggar aturan dalam menjalankan tugasnya, serta masih ada sebagian pegawai yang terlambat untuk masuk kerja yang dimana ini akan ada mengakibatkan pemotongan gaji dari perpedoman dalam menjalankan tugasnya dari beberapa bidang masih belum terlaksana dengan baik kurang akan orientasi kepada pedoman yang akan dijadikan petunjuk dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. 2020. *disnakerstrans*. september 30. Accessed Desember senin, 2021. <https://disnakerstrans.ntbprov.go.id/jam-kerja-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>.
- Administrator. 2018. *Kemenaker*. Oktober 12. Accessed January 1, 2022. <https://bantuan.kemenaker.go.id/support/solutions/articles/43000142156-melihat-detil-infoemasi-keadaan-tenaga-kerja>.
- Agustino, Leo. 2017. *Dasar - dasar Kebijakan Publik*. Bandung . Akadun., Alfabeta. 2009. *Administrasi Perusahaan Negara Bandung*. Bandung: CV . Alfabeta.
- Anggara, Sahya. 2018. *Ekologi Administrasi: Holistik, Kontemporer, dan Kontektual*. Bandung : CV.Pustaka Setia.
- Anggara, Sahya. 2016. *Ilmu Administrasi Negara : Kajian Konsep, Teori dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Atmosudirjo, S. Prajud. 1986. *Dasar - Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- KC, Radika. 2019. *hadir.com*. January 1. Accessed January 1, 2022. <https://www.hadir.com/blog/sanksi-karyawan-mangkir-kerja/>.
- Mashudi, Eka. 2020. Hubungan Organisasi dengan Prilaku Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang. *Skripsi*. STIA Sebelas April Sumedang.
- Miswadi. 2019. *Analisis Budaya Organisasi Pada Kegiatan Kerja Pimpinan PT Arian Primatama*.
- Mukarom, Zaenal daan Laksana, Muhibudin Wijaya. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik Bandung*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nurjanah. 2020. *Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim*.
- Silalahi. 2007. *Studi Tentang Ilmu Administrasi : Konsep, Teori, dan dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2013. *Sistem Administrasi Negara (SANKRI)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 1990. *Asas - Asas Organisasi Pokok Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia dan Pustaka Saadiyah.
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik : Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo.