

Penerapan Budaya Organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP)

Rusni Djafar

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pohuwato,
Jl. Trans Sulawesi, Palopo, Marisa, Kabupaten Pohuwato, Gorontalo 96265, Indonesia
Email: rusnidjafar789@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

This study aims to explore the implementation of organizational culture at the Office of the Municipal Police Unit in Pohuwato Regency. This study was conducted at the Office of the Municipal Police Unit in Pohuwato Regency. It was employed a qualitative descriptive study. The results shows that organizational culture in the Municipal Police Unit of Pohuwato regencies based on seven characteristics of organizational culture has shown differences in each characteristic. The strength of organizational culture is seen in four characteristics, namely innovation and risk-taking, attention to detail, results orientation, and individual orientation. Three characteristics, namely team orientation, aggressiveness, and stability, are still not implemented properly. It is also found that work activities are organized into teams rather than individuals, but conflicts are still found in the formed work teams. On the characteristics of aggressiveness, the culture developed has encouraged employees to act aggressively in order to achieve optimal work results, but there are still members of the organization who do not understand the goals, vision, and mission of the aforementioned office. In terms of stability characteristics, technological developments in addition to having an impact on the development of the office, also often bring instability in the office environment.

Keywords

Organizational Culture, Municipal Police Unit Office, Office Environment, Office Development.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi dengan berbagai motif untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi para *stakeholders* (pemegang saham, karyawan, mitra kerja) dan masyarakat umum. Untuk itu, visi, misi, strategi, program kerja yang terencana, terfokus, dan berkesinambungan sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan hal tersebut. Selain itu, sumber daya manusia yang mempunyai kedudukan sentral yang lebih strategis sangat dibutuhkan dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang tersebut. Stoner et al. (1994) mengatakan bahwa menjadi anggota atau karyawan organisasi berarti menjadi bagian dari budayanya. Dengan kata lain, budaya sebuah organisasi diimplementasikan melalui interaksi orang-orang di dalamnya yang dilandasi nilai-nilai yang mereka ciptakan dan dianut bersama. Budaya organisasi dimaksudkan sebagai keterkaitan antara organisasi dengan lingkungan, teknologi dan tugas, serta strategi dengan menentukan desain struktur organisasi, termasuk koordinasi antara aktivitas dan motivasinya. Untuk itu, budaya organisasi dipandang penting bagi sebuah organisasi.

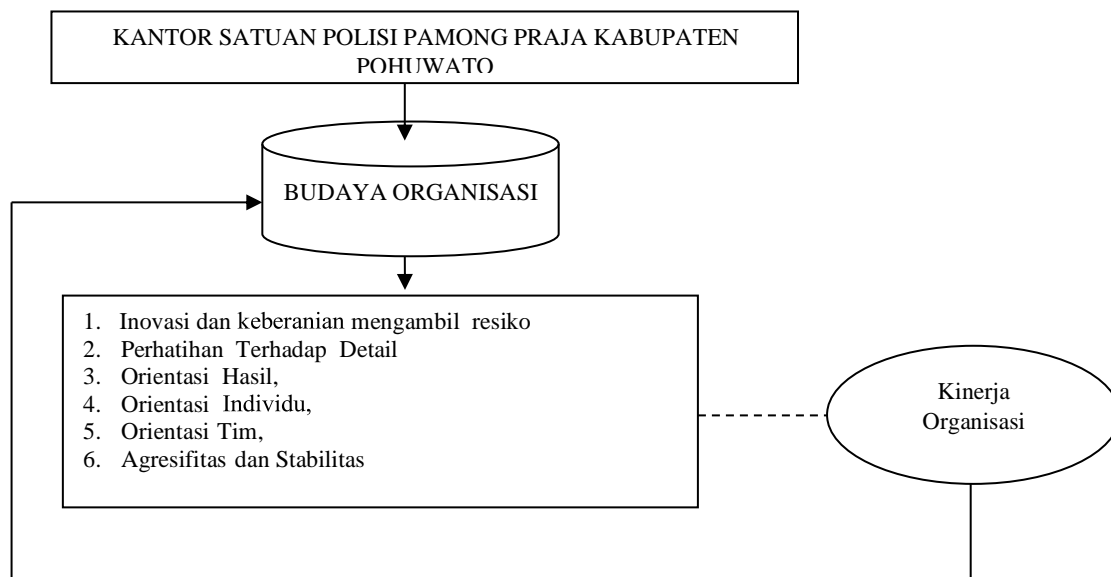
Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang yang dilakukan secara konsisten selagi mereka memahami budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, menyelesaikan permasalahan, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal (Sathe, 1985; Davis & Newstrom, 1993; Robbins, 1996; Owens, 1998; Deal & Kennedy, 2000; Schein, 2010). Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan permasalahan tersebut.

Selanjutnya, George dan Jones (2011) menyatakan konsep dari suatu budaya organisasi adalah informalitas dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat dan mudah dengan yang lainnya, serta dengan orang lain di luar organisasi. Tosi et al. (1994) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Sementara itu menurut Fred Luthans (2011) budaya organisasi adalah tata nilai & norma yang menuntun perilaku perilaku jajaran organisasi.

Dari definisi-definisi di atas, ada beberapa unsur yang terkandung dalam budaya organisasi yakni asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pimpinan, pimpinan/kelompok pencipta organisasi, pedoman, berbagi nilai, pewarisan (melalui proses pembelajaran), dan penyesuaian (adaptasi). Umumnya, suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak menutup kemungkinan ada pegawai yang tidak menyukainya, tetapi ada juga yang menyukainya, Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok.

Sesuai dengan pasal 10 PP No. 41 tahun 2007, sekretariat daerah sebagai organisasi yang mengemban fungsi penyusun kebijakan pemerintah daerah, mengkoordinasi pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah dan pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi organisasi aparatur negara dalam melakukan penilaian kinerja sebagai upaya meningkatkan performa organisasi pada masa yang akan datang. Tujuan dari penilaian kerja bagi aparatur adalah untuk menilai kualitas, kuantitas dan efisiensi pelayanan, motivasi dan guna menyesuaikan anggaran organisasi. Pengukuran kinerja manajerial mencerminkan bagaimana implementasi pelayanan publik di lapangan. Untuk melakukan pengukuran kinerja, pemerintah memerlukan informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat penerapan budaya organisasi sehingga kerangka teori dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu untuk mengolah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar yang diperoleh dari lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami penerapan budaya organisasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato.

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato dengan pertimbangan bahwa peneliti adalah salah seorang pegawai di kantor tersebut, serta lokasi tidak terlalu jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga di tinjau dari segi biaya serta waktu dalam pengambilan data penelitian sangat mudah diperoleh.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain

HASIL PENELITIAN

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu organisasinya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi.

Akan tetapi, budaya organisasi membentuk perilaku anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu. Intinya, budaya organisasi diperlukan untuk mengubah perilaku individual ke perilaku organisasional. Menganalisis sebuah budaya organisasi berarti berusaha untuk mempelajari serta memahami budaya yang dianut oleh sebuah organisasi. Analisis merupakan penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang indikator budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato, maka dapat di gambarkan hasil wawancara dari beberapa informan sebagai berikut : 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staf Kantor Satpol PP Kabupaten Pohuwato, salah satu informan atas nama S. K menyatakan tentang inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam pelaksanaan tugas sebagai staf pada kantor tersebut dikatakan bahwa : “Pimpinan selalu memberikan motivasi, kepada pegawai dan tenaga kontrak terhadap pekerjaan kantor agar senantiasa memiliki inovasi dalam rangka pengembangan serta keberhasilan tugasnya masing-masing tanpa harus di berikan petunjuk secara berulang-ulang oleh pimpinan, demikian pula pegawai selalu di beri motivasi agar memiliki keberanian dalam mempetnggijabkan pekerjaan masing-masing, misalnya saya sebagai staf provos melakukan inavasi tanpa harus diarahkan selalu dalam menata surat-masuk tidak kelihatan semraut di atas meja .

Dengan demikian pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Pohuwato telah menunjukkan kerja yang inovatif serta mempunyai keberanian dan bertanggung jawab pada setiap tugas dan tanggungjawab yang dimandatkan kepada pegawai tersebut selagi masih dalam jalur aturan-aturan yang ada dikantor satpol-PP. Belum pernah ada Pegawai Kantor Satpol PP yang melakukan inovatif yang sifatnya bertentangan dengan aturan yang berlaku pada instansi tersebut. Sehingga pegawai sering mendapat pujian dari pimpin mereka. Pernyataan tersebut diatas menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan ide-ide kreatif serta adanya kepercayaan kepada pegawai untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai yang baik adalah pegawai yang mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi ditempat dia bekerja, tidak hanya terbatas pada tenaga tapi juga pikiran, ide, improvement agar semua yang mereka kerjakan bisa mendapatkan hasil maksimal baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu. Hasil wawancara dengan Kasie Penegakan Perundang-undangan Daerah, BP, dikatakan bahwa : pada tanggal 19 Sept. 2016 menyatakan bahwa : “Organisasi memberikan keleluasaan bagi kami untuk bersikap inovatif. Kami dapat menyumbangkan ide-ide kreatif melalui ide-ide yang dapat disampaikan secara individu ataupun kelompok.

Ide-ide tersebut di sampaikan secara hirakri, dan ketika telah mendapat persetujuan, kami diberikan waktu untuk mengimplementasikan hal tersebut”. (wawancara tanggal 19 Sept. 2016) Inovasi-inovasi yang telah dikembangkan oleh Kantor Satpol Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato antara lain sebagai berikut: 1. Inovasi baru dalam bidang pelayanan keuangan dengan Sistem Online Payment Point (SOPP) 2. Inovasi pelayanan konsumen dalam hal ini masyarakat, melalui senyum, salam dan sapa, serta sikap kerja 5 R (Ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin). Dalam bertindak inovatif, pegawai didorong serta diarahkan untuk dapat menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal baru yang bermanfaat dalam level organisasi, akan tetapi pengambilan keputusan atau kebijakan harus dikonsultasikan dengan atasan untuk meminimalisir kesalahan dalam hal tindakan tersebut. Hal yang serupa pula di nyatakan oleh seorang Staf trantib, MR, dikatakan bahwa: “seharusnya pegawai harus mampu menempatkan diri, mampu mempelajari situasi dan kondisi yang terjadi untuk memecahkan suatu masalah dengan akal sehat, pegawai juga harus melakukan pendekatan dan mampu melakukan komunikasi terhadap masalah yang terjadi. ” Kemudian pernyataan dari salah satu staf pelaksana.

TH menyatakan bahwa: “Sebagai bagian dari organisasi, kami diberikan kebebasan untuk berinspirasi dan memberikan masukan bagi organisasi. Mengenai pengambilan resiko, setiap pekerjaan mempunyai resiko tapi hal tersebut dapat di minimalisir, bahkan berinovasi dalam pekerjaan pun telah dilakukan oleh pegawai di sini”. (wawancara tanggal 19 Sept. 2016) Menyangkut hal keberanian mengambil resiko, pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato telah memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki kemampuan untuk berinisiatif dan berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan yang di tugaskan oleh instansi tersebut.

Dalam mendorong pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, bukan hanya kebebasan yang diperlukan oleh pegawai, akan tetapi adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kapasitas serta produktivitas kerjanya. Dalam hal ini perlu diadakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karier pegawai. Alasan diperlukannya program pelatihan dan pengembangan dalam suatu organisasi karena melibatkan sumber daya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari pimpinan. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil daripada memodifikasi perilaku pegawai.

Hal ini juga mendapat dukungan secara organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga kualitas pelayanan dapat diwujudkan, menekan biaya operasional, serta hubungan pribadi dan kelompok lebih efektif. Kabag kepegawaian, AM sebagai salah satu informan menyatakan bahwa : “Pelatihan pegawai dilaksanakan demi mendukung peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan di lakukan secara bertahap, mulai dari staf biasa sampai pada pelatihan supervisor lapangan. Bentuk pelatihan bermacam-macam, seperti pelatihan pelayanan, pelatihan prestasi ataupun pelatihan pengawasan”. (Wawancara tanggal 19 Sept. 2016)

Di dalam peningkatan kapasitas pegawai sebagai sumber daya di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato, pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Selain untuk peningkatan produktivitas kerja, pelatihan juga ditujukan dalam rangka efektivitas dan efisiensi kerja dari suatu organisasi agar dapat menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang dibutuhkan, membantu memahami budaya organisasi serta memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang di dilakukan di kantor Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato tergolong kuat dalam hal kebijakan manajerial di dalam mendorong para pegawai untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

Hal tersebut didukung oleh adanya pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi tersebut demi mendukung kemampuan pegawai untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam mencapai visi dan misi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato. 2. Perhatian Terhadap Detail Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai di dalam melaksanakan tugasnya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi yang dilakukan oleh setiap pegawai, yang pada akhirnya dapat menciptakan kualitas kerja yang tinggi serta pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Dalam menganalisis budaya organisasi pada karakteristik ini digunakan tiga sub-variabel sebagai indikator, yaitu perhatian terhadap tugas secara detail dan terinci, bagaimana menganalisis permasalahan pekerjaan, serta apakah penyelesaian pekerjaan mengacu pada standar operasional prosedur kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang dianggap dapat memberikan penjelasan, menyatakan bahwa perhatian terhadap tugas secara detail dan terinci sangat diperhatikan oleh pihak pimpinan. Hasil wawancara dengan Kakan Satpol PP Kabupaten Pohuwato, Z. M menyatakan bahwa: “Perhatian terhadap tugas dan rincian pekerjaan kami sangat memperhatikan pada Kantor ini.

Bentuk perintah kepada staf pada tiap unit kerja misalnya, di dokumentasikan dalam disposisi surat. Disposisi surat itu kemudian di input ke dalam data base Kantor sehingga dapat diminta apabila sewaktu-waktu diperlukan” Senada yang diungkapkan oleh Kasie penegakan Perundang-undang daerah, BP menyatakan bahwa : “Pada unit kerja kami, terdapat dua orang staf yang bertugas untuk menangani masalah pengadministrasian naskah pegawai. Dengan adanya system tersebut, ketersediaan data pegawai, akurasi penyimpanan naskah serta ketepatan penyajian data pegawai dapat terlaksana dengan baik. (wawancara pada tanggal 19 Sept. 2016)

Hal tersebut ditegaskan oleh salah seorang Kepala Bagian Tata Usaha pada Kantor Satpol PP, A. M. A, menyatakan bahwa : “Sesuai yang diperintahkan oleh atasan, saya bertugas untuk mencatat tiap-tiap kejadian

baik itu terkait dengan surat-surat yang masuk dan keluar setiap harinya maupun permasalahan lain yang ditujukan kepada pimpinan maupun organisasi kami ini, hal ini kami lakukan agar segala hal dapat dipertanggungjawabkan jika sewaktu-waktu sangat diperlukan data yang terkait dengan permasalahan yang masuk ke kami.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran daftar wawancara dari tujuh indikator budaya organisasi yang di gambarkan melalui pernyataan informan pada lokus penelitian yakni di lingkungan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato, dapat di jelaskan sebagai berikut. Menyangkut hal inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, pimpinan bersama pejabat di lingkungan telah memiliki kemampuan dalam berinovasi dalam rangka pelaksanaan tugas di Kantor Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato, misalnya dalam hal penertiban para PSK-PSK di cafe-cafe tertentu yang sempat dirazia telah dilakukan inovasi terhadap penanganan pada masalah ini dimana semula mereka terkena razia dikumpulkan di Kantor Satpol PP guna diberikan pembina serta pengarahan oleh kepala Kantor terutama oleh bidang yang berkenaan dengan masalah tersebut kemudian dikembalikan ke tempat asalnya, namun beberapa bulan kemudian mereka kembali lagi beraksi di cafe-cafe sehingga tidak ada efek jera yang mereka jalani atas kasus tersebut. Namun akhir-akhir ini telah dilakukan inovasi dalam penanganannya yakni telah terjadi sinergitas penanganan masalah ini melalui lintas instansi yaitu dinas Sosial, dinas tenaga kerja sehingga para PSK dititipkan pada Dinas Sosial dibekali berbagai ilmu keterampilan sehingga setelah memiliki keterampilan mereka di kembalikan kepada keluarganya dengan harapan mereka sudah mampu memanfaatkan ilmu keterampilan yang mereka peroleh dari dinas yang membina mereka selama berada di tempat tersebut.

Untuk memotivasi pegawai agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, bukan hanya kebebasan yang diperlukan oleh pegawai, akan tetapi perlu adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai untuk untuk melakukan hal yang baru sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu perlu di bekali dengan ketrampilan serta kompetensi yang cukup sehingga dapat terhindari dari pengambilan keputusan yang salah. Dalam hal ini perlu dilakukan upaya pimpinan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karier pegawai. Alasan diperlukannya program pelatihan dan pengembangan pegawai dalam suatu organisasi karena sumber daya tersedia selalu dilibatkan dalam aktivitas yang berhubungan dengan kompetensinya tersebut sehingga hal itu merupakan keputusan terbaik dari organisasi maupun pimpinan di lingkungan kantor tersebut.

Pelatihan diharapkan dapat menunjang keberhasilan daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti dalam pelayanan yang lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

SIMPULAN

Budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pohuwato berdasarkan ke tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins menunjukkan perbedaan pada masing-masing karakteristik. Kekuatan budaya organisasi terlihat pada empat karakteristik yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, dan orientasi individu. Pada tiga karakteristik yaitu orientasi tim, agresifitas, serta stabilitas masih kurang terlaksana dengan baik. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim dari pada individu, namun masih ditemukan konflik dalam tim kerja yang terbentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Davis, K. dan Newstrom, J. W. (1993). *Organizational Behavior*, 9th ed. US: McGraw-Hill Inc.
- [2] Deal, T. E. dan Kennedy, A. A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. New York: Perseus Books.
- [3] George, J. M. dan Jones, G. R. (2011). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6th ed. New York: Pearson Education.
- [4] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. New York: McGraw-Hill.

- [5] Owens, R. G. (1998). *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon,
- [6] Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- [7] Sathe, V. (1985). *Culture and Related Corporate Realities: Text, Cases, & Readings on Organizational Entry, Establishment & Change*. US: Richard d Irwin.
- [8] Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed. California: Jossey-Bass.
- [9] Stoner, J. F. Freeman, R. E. dan Gilbert, D. R. (1994). *Management*, 6th ed. New York: Pearson.
- [10] Tosi, H. L. Carroll, S. dan J. Rizzo. (1994). *Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Wiley, 1994.