

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR DESA PATARUMAN

Naila Syafitri¹⁾ Dicky Maryono²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital

email: dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

Abstract

This research discusses the organizational culture found in the Pataruman Village Office. The focus of the problem analyzed is how the implications of Pataruman Village Office employees on the existing organizational culture. Organizational culture is a certain pattern owned by members and employees. The pattern starts from behavior, norms, values, to assumptions related to the integration of individuals in running it. The research method used is qualitative research with an ethnographic approach. To obtain data in this study with literature and field studies which include observation, interviews, and documentation. Interviews were conducted with four interviewees and then asked to be analyzed using credibility, transferrability, and dependability tests. The results of the research that has been done show that socialization in the form of exposure and installation of banners is only done at the beginning, some employees who misstate the value of organizational culture, there are some employees who come late and do not wear uniforms according to the rules, lack of sanctions against employees who violate the rules, and organizational culture is formed by leaders during the nomination period so that employees do not take part. The advice given by the author is to start making reports on the assessment of the implementation of organizational culture every year, the need for exposure both in the form of socialization and social media, then sanctions against violators need to be done firmly.

Keywords: *organizational culture, human resources, performance.*

PENDAHULUAN

Pada sebuah Negara hadirnya pemerintah adalah hal penting bagi kehidupan masyarakat. Kelompok masyarakat kecil hingga besar membutuhkan peranan pemerintah karena setiap manusia memerlukan pengendalian, pengendalian tersebut termasuk kedalam peran yang harus dilakukan oleh pemerintah seperti pada pemerintah desa. Menurut UU 6 tahun 2014 pasal (1) pemerintah desa adalah

penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam *system* pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan hadirnya pemeritah desa dapat mensejahterakan masyarakat sesuai dengan tujuan dan cita cita yang sudah ditetapkan yaitu masyarakat adil dan sejahtera baik secara spiritual maupun material. Agar pencapaian tujuan tersebut dapat terlaksana maka memerlukan sumber daya yang berkualitas didalamnya karena penentu berhasil atau tidaknya pemerintah desa dalam mencapai tujuan tergantung kepada kualitas manusia didalamnya.

Kualitas yang dimiliki sumber daya manusia tergolong sangat penting karena merupakan penggerak utama yang dapat membantu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang pasti karena tidak bisa dihindari, ketika kualitas sumber daya manusia tergolong rendah walaupun suatu pemerintahan desa memiliki sarana dan prasarana yang baik tetap saja akan sulit maju dan berkembang. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu melakukan program yang akan membantu mendorong agar dapat mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Program yang dapat dijalankan pada pemerintah untuk membantu dalam pencapaian hal tersebut adalah dengan budaya organisasi, karena budaya organisasi dapat membawa dampak besar terhadap strategis pemerintahan desa yang akan membantu dalam mencapai tujuan.

Menurut Newstrom dalam (Budaya Organisasi *How Organizational Can Build Employee's Habits*, 2022) menyatakan jika Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini mungkin telah diciptakan secara sadar oleh anggota kuncinya atau mungkin berkembang seiring berjalannya waktu. Pengertian lain menyebutkan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang relatif valid yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (pegawai) sebagai pedoman perilaku dalam menyelesaikan permasalahan organisasi (perusahaan). (Sutrisno, 2018). Maka dapat ditarik kesimpulan jika budaya organisasi merupakan perilaku manusia yang dijalankan dengan berlandaskan nilai yang dibentuk pada suatu organisasi.

Organisasi ketika memiliki budaya yang kuat akan membantu dalam mengembangkan komitmen para anggota organisasi, ketika ketika mereka menganut nilai-nilai tersebut, maka anggota organisasi yang telah memahami nilai-nilai organisasi secara keseluruhan akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan tersebut akan tercermin dalam tindakan kita sehari-hari di tempat kerja (Sukawati, Yamin, & Yusuf, 2021). Namun, ketika budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik atau terabaikan, hal tersebut dapat menjadi beban bagi anggota organisasi dan menghambat kinerja mereka. Kurangnya keseragaman praktik norma, dan nilai-nilai dalam sebuah organisasi dapat menciptakan konflik, kebingungan, dan kurangnya keteraturan di

dalam lingkungan kerja. Selain itu, tanpa adanya budaya yang jelas, sulit bagi anggota organisasi dalam pengambilan keputusan yang selaras dengan visi maupun misi yang dimiliki organisasi.

Budaya organisasi memegang peran penting dalam menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi dapat dianggap sebagai jiwa organisasi yang memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang menjadi ciri khasnya. Selain menjadi identitas organisasi, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam memotivasi dan meningkatkan efektivitas kerja baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Pemerintahan desa perlu membangun budaya organisasi termasuk pada Desa Pataruman. Dari hasil analisis awal yang dilakukan pada Kantor Desa Pataruman terdapat beberapa masalah seperti Kantor Desa Pataruman memiliki slogan bernama 'Sahate' yang memiliki nilai sejahtera, amanah, harmonis, agamis, dan sehat. Hanya saja walaupun kata sahate memiliki nilai didalamnya tetapi pemaparan kepada pegawai baik dalam bentuk interaksi maupun spanduk yang menjelaskan nilai yang terkandung dalam kata 'Sahate' masih dinilai kurang, hal tersebut membuat rata-rata karyawan pada Kantor Desa Pataruman kurang mengetahui nilai yang terkandung dalam slogan kantornya. Kemudian masih terlihat pegawai yang datang terlambat dan beberapa pegawai ada yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Upaya mencegah budaya organisasi buruk terjadi secara terus menerus dan meningkatkan budaya organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ilmiah ini. Rencana pemecahan masalah dilakukan dengan memahami pengimplementasian budaya organisasi, mengetahui hal-hal yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan budaya organisasi, dan mengetahui upaya yang perlu dilaksanakan pada budaya organisasi di kantor Desa Pataruman.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut (Umam, 2014) manajemen adalah kegiatan untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu yang sudah ditentukan sebelumnya dengan bantuan orang lain. Pengertian sumber daya manusia menurut (Hariyanto, Susanto, & Sulistyowati, 2021) merupakan manusia yang diharapkan dapat membantu sebagai perencana, pemikir, dan pegerak dalam sebuah instansi. Sehingga manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sumber daya manusia dalam memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi, memadukan, memelihara, dan mengakhiri hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai, dan kebutuhan masyarakat (Nurdin Batjo & Shaleh, 2018). Dalam pelaksanaannya peran manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan orang-orang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai secara maksimal, efektif dan efisien bagi organisasi, karyawannya, dan bahkan masyarakat. (Susan, 2019)

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi tersusun dari kata “budaya” dan “organisasi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) budaya merupakan cerminan hasil kegiatan dan penciptaan batin manusia seperti pikiran, akal budi, dan adat istiadat sedangkan Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Maka budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, pikiran, akal budi, maupun sikap yang dipegang teguh oleh karyawan sesuai dengan identitas yang sudah dibentuk oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Definisi lain menurut (Kamaroellah, 2014) menyebutkan Budaya organisasi adalah permasalahan organisasi sebagai seperangkat sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama dianut dan disepakati serta dipatuhi oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah

Fungsi Budaya Organisasi

(Robbins & Judge, 2015) Menjelaskan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai:

1. Menetapkan batas-batas, dengan kata lain budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Memudahkan munculnya komitmen terhadap sesuatu di luar kepentingan pribadi individu.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan suatu organisasi dengan memberikan standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggotanya.
6. Bertindak sebagai mekanisme penentu dan kontrol yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan dan anggota organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Luthane dalam (Tobari, 2015) menyebutkan enam elemen yang menjadi karakteristik budaya organisasi:

1. Aturan perilaku yang harus dipatuhi
Anggota organisasi berinteraksi satu sama lain menggunakan prosedur, terminologi, dan bahasa yang sama yang mencerminkan perilaku yang baik dan saling menghormati.
2. Norma
Norma merupakan standar perilaku dan memuat pedoman tentang apa yang harus dilakukan, termasuk
3. Nilai-nilai inti tanpa berlebihan.

Suatu organisasi mempunyai nilai-nilai utama yang harus dipatuhi oleh para anggotanya. Contohnya adalah kualitas produk yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.

4. Filsafat

Terdapat pedoman dan peraturan yang menentukan bagaimana organisasi harus memperlakukan karyawan dan pelanggannya.

5. Aturan.

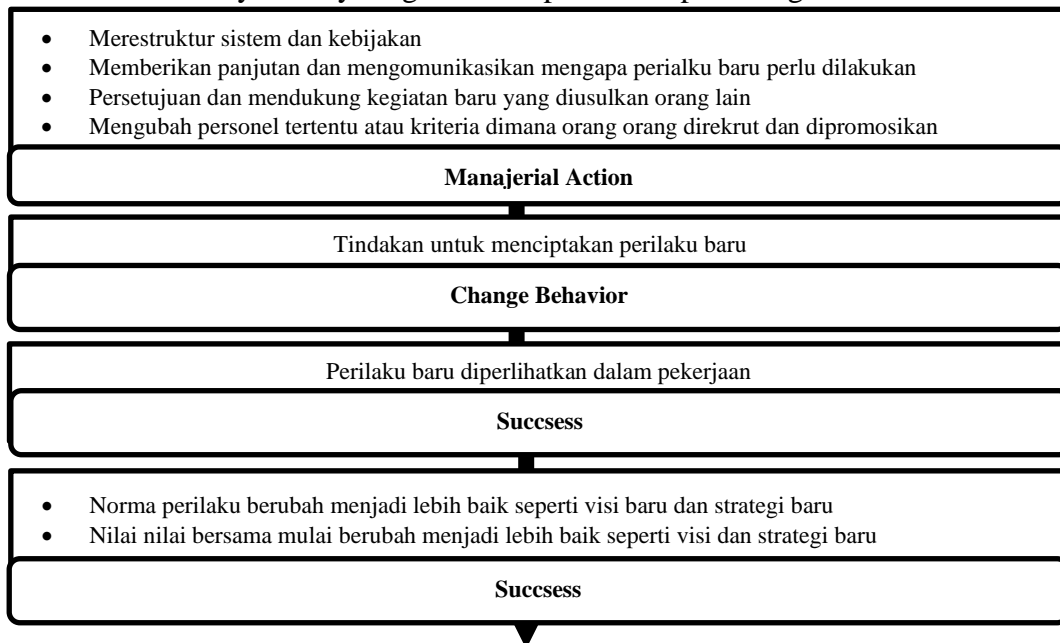
Pedoman yang harus diikuti ketika bergabung dengan suatu organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya agar dapat diterima dalam organisasi.

6. Iklim organisasi

Perasaan terhadap organisasi secara keseluruhan tercermin dalam desain fisiknya, cara anggotanya berinteraksi, dan cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan dan lingkungan eksternal organisasi.

Pembentukan Budaya Organisasi

Proses terbentuknya budaya organisasi dapat dilihat pada diagram berikut.



Hal yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Tika P. , 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi meliputi faktor internal (internal) dan faktor eksternal (eksternal). Unsur-unsur yang termasuk dalam budaya organisasi adalah:

1. Asumsi Dasar

Budaya organisasi mempunyai asumsi dasar yang menjadi pedoman perilaku anggota dan kelompok dalam suatu organisasi.

2. Keyakinan

Keyakinan tersebut mencakup nilai-nilai yang berupa slogan atau semboyan, asumsi dasar, tujuan umum suatu organisasi atau organisasi, filosofi bisnis, atau prinsip tata kelola organisasi.

3. Seorang manajer atau kelompok menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi harus diciptakan dan dikembangkan oleh para pemimpin suatu organisasi atau kelompok tertentu dalam suatu organisasi atau organisasi.

4. Pedoman Mengatasi Masalah

Terdapat dua masalah utama yang sering terjadi. Ini adalah masalah penyesuaian eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi melalui asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi.

5. Berbagi Nilai

Budaya suatu organisasi memerlukan nilai-nilai bersama tentang apa yang paling diinginkan, lebih baik, atau lebih berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Perlunya diteruskan kepada anggota baru suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dan bertingkah laku dalam suatu organisasi atau organisasi.

7. Penyesuaian

Perlunya anggota kelompok beradaptasi terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi, dan perlunya suatu organisasi atau organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungannya.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan metodologi yang mempelajari fenomena sosial dan permasalahan manusia secara keseluruhan yang kompleks, dengan fokus pada penafsiran rasional fenomena alam ditinjau dari makna sebenarnya dari peristiwa (Simarmata, et al., 2021)

Pendekatan penelitian menggunakan etnografi. Etnometodologi berupaya memahami bagaimana orang melihat, menjelaskan, dan menggambarkan tatanan dunia tempat mereka tinggal. Peneliti kualitatif menggunakan perspektif ini untuk mencoba menafsirkan peristiwa dan kejadian sosial dari sudut pandang subjek penelitian (Sinaga, 2023).

Hasil akhir kajian etnografi adalah narasi penjelas komprehensif dengan interpretasi yang memaknai seluruh aspek kehidupan. Sejalan dengan karakter tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi selengkap-lengkapny tentang budaya organisasi Kantor Desa Patarman

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2021) objek penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apapun yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini objek penelitiannya adalah budaya organisasi yang dilaksanakan di Kantor Desa Pataruman.

Data dan Sumber Data

Menurut (Sinaga, 2023) Sumber data yang dijadikan acuan suatu penelitian adalah pokok bahasan dari mana data itu diperoleh. Sumber data penelitian dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung terhadap pegawai Kantor Desa Pataruman. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini akan disediakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan di dalam dan di luar Desa Patarman dengan cara yang mendukung objek penelitian, seperti dokumen Desa Patarman, literatur, penelitian terdahulu, dan informasi lain yang dapat mendukung data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Zakky, 2020) Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara observasi atau pemeriksaan secara cermat secara langsung di tempat penelitian untuk mengetahui kondisi yang dihadapi atau untuk membuktikan kebenaran desain penelitian yang dilakukan. penggunaan teknik observasi berperanserta dalam penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan temuan secara menyeluruh terkait pelaksanaan budaya organisasi di Kantor Desa Pataruman. Hal lain yang diharapkan dari observasi berperan serta ini adalah memperoleh data informasi yang dapat mendukung atau menolak informasi yang ditemukan saat melakukan wawancara.

Wawancara menurut (Sugiyono, 2021) digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui sesi tanya jawab dengan pengelola, otoritas, atau pemangku kepentingan lain yang berkepentingan langsung dengan objek yang diteliti. Jenis wawancarayang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan dalam pengumpulan data kepada narasumber.

Penelitian dokumen melengkapi penggunaan teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penerapan budaya organisasi di Kantor Desa Patarman. Dokumentasi meningkatkan kredibilitas observasi dan wawancara.

Uji Analisis Data

Uji analisis yang pertama yaitu menggunakan kredibilitas, penerapan metode ini dapat dilakukan dengan membandingkan data observasi dengan data wawancara dan dokumen. Artinya perilaku (responden) dibandingkan dengan informasi yang diberikan dalam wawancara, tetap konsisten dan memuat data dokumenter berupa foto, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dan lain-lain.

Kemudian menggunakan uji transferabilitas pada penelitian ini, karena peneliti harus memberikan penjelasan temuan secara rinci, jelas, dan sistematis. Tujuan menguraikan temuan penelitian secara rinci, jelas, dan sistematis adalah agar penelitian ini mudah dipahami oleh orang lain dan temuan tersebut dapat diterapkan pada populasi dari mana sampel penelitian ini diambil.

HASIL DAN DISKUSI

Gambaran Umum Objek Penelitian

Desa pataruman merupakan desa yang berada di Jalan Raya Cipalik - Soreang No.193, Jalan Raya Griya Asri, Pataruman, Kec. Cihampelas, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40562.

Desa Pataruman sebelumnya merupakan bagian dari Wilayah Kecamatan Cililin. Namun, Pada Tahun 2003 ada 10 desa termasuk Pataruman yang dipisahkan dan saat ini menjadi bagian dari Wilayah Kecamatan Cihampelas. Hal tersebut terjadi berdasarkan Rapat Paripurna DPRD Kabupaten Bandung pada 2 Oktober 2003, memuat keputusan apabila Kecamatan Cililin dibagi menjadi dua wilayah kecamatan: Kecamatan Cililin dan Kecamatan Cihampelas.

Berdasarkan data tahun 2022 Desa pataruman memiliki luas wilayah 450,69 ha, berbatasan desa sebelah utara dengan Selacau, sebelah selatan dengan desa situwangi, sebelah barat Desa Cipatik dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Jelegong. Sedangkan batas wilayah dengan kecamatan sebelah utara dengan Batujajar, sebelah selatan dengan Cihampelas, sebelah barat Cihampelas dan sebelah timur berbatasan dengan Kutawaringin.

Hasil

Budaya organisasi memiliki dua karakteristik. Yang pertama adalah “budaya kasat mata” yang terlihat jelas dalam bentuk seragam, logo, ritual, dan lain-lain, dan yang lainnya diwujudkan dalam bentuk nilai-nilai yang hadir, dipahami, dan diamalkan oleh para anggota suatu organisasi. Ini adalah budaya organisasi yang tidak terlihat. Kedua karakteristik budaya ini menjadi identitas organisasi, sehingga orang-orang di luar organisasi dapat dengan mudah mengenali organisasi dan menentukan arah perilaku setiap anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang menjadikan suatu organisasi dinamis, memiliki karakteristik fisik dan non fisik yang unik termasuk asumsi, nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan, serta mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam mencapai tujuan dan demi tercapainya visi misi, Kantor Desa Paruman juga memiliki budaya organisasi yang dikemas dalam kata ‘sahate’. Sahate secara menyeluruh berarti sehat yang dimana merupakan harapan agar para pegawai dalam melaksanakan tugasnya selalu dari hati dan satu

hati. Jika diuraikan ‘Sahate’ mengandung nilai budaya Sejahtera, Amanah, Harmonis, Agamis, dan Sehat.

Faktor budaya organisasi dapat berasal dari sumber internal dan eksternal. Faktor internal meliputi nilai-nilai karyawan, nilai dan atribut, visi dan misi organisasi. Faktor eksternal meliputi lingkungan sosial, jenis layanan yang dibutuhkan penduduk dan segmennya (Liliweri, 2014). Kemudian yang menjadi faktor budaya organisasi di Kantor Desa Pataruman adalah berasal dari internal khususnya Kepala Desa dan eksternal berasal dari masyarakat. Pemikiran mengenai budaya organisasi yang terkandung dalam visi dirumuskan oleh Kepala Desa saat pencalonan, tetapi keputusan ditentukan oleh masyarakat karena merekalah yang memilih visi misi yang terbaik dari setiap calon kepala desa.

Dalam perumusannya secara tidak langsung pegawai tidak ikut andil, tetapi budaya organisasi yang dibentuk pada Kantor Desa Pataruman dinilai positif oleh keempat narasumber mereka menilai sangat setuju karena merasa budaya organisasi ‘sahate’ memiliki makna yang bagus dan mencakup semua aspek. Dengan memiliki budaya organisasi membuat para pegawai memiliki pedoman dalam melakukan pekerjaan, selain itu dapat membantu juga dalam memotivasi para pegawai.

Hanya saja masih terdapat beberapa pegawai yang masih salah menyebutkan nilai yang terkandung dalam kata ‘sahate’ bahkan tidak mengetahui sama sekali. Hal tersebut dilatar belakangi karena pemaparan nilai-nilai melalui sosialisasi maupun banner hanya dilakukan saat awal saja, sehingga kurangnya sosialisasi yang dilakukan mengenai pemaparan nilai nilai budaya organisasi membuat beberapa pegawai kurang mengetahui nilai penting dalam slogan ‘sahate’.

Suatu budaya bersifat selektif karena mempunyai seperangkat pedoman tentang apa yang dapat diterima dan membatasi perilaku anggotanya. Perilaku yang menyimpang dari norma budaya dan nilai budaya pemimpin dan anggota dapat dikendalikan oleh budaya. Budaya juga bersifat dinamis dalam arti mewakili kontrol dalam suatu organisasi, perilaku menyimpang sama dengan budaya *negative* maka hal ini kemudian dapat dihilangkan dan apabila budaya tersebut baik maka dapat dipertahankan dan budaya tersebut juga dapat dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja.

Hasil temuan yang ada dilapangan bahwa budaya organisasi yang dipegang teguh adalah nilai sejahtera, amanah, harmonis, agamis, sehat atau dikemas dalam kata ‘sahate’. Kegiatan dalam budaya organisasi adalah perangkat desa hingga masyarakat mendapatkan hak yang semestinya; kelancaran dalam melakukan kegiatan program desa; membangun komitmen; dan menciptakan pegawai yang dapat dipercaya, cerdas dan bertanggungjawab kepada pemerintah; memiliki komunikasi yang baik antar sesama; sehat akal dan mental; dan memiliki sifat agamis didalam diri masing masing.

Dalam keseragaman di Kantor Desa Pataruman telah ditentukan, ada seragam baju yang di tetapkan oleh pimpinan yaitu baju warna coklat yang dipakai setiap hari senin dan selasa, rabu dengan pakaian putih, kamis menggunakan batik, dan jumat pakaian adat. Hanya saja peraturan yang dibuat mengenai keseragaman tidak diikuti.

Selain mengenai seragam, jam kerja dan pelayanan masyarakat terkadang masih tidak sesuai. Jam kerja yang seharusnya datang jam 08.00 kemudian pulang jam 16.00, terkadang ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Pelayanan masyarakat yang dihimbau untuk memberikan senyum, salam, sapa tetapi masih ada beberapa masyarakat mengeluhkan mengenai buruknya pelayanan.

Namun terdapat sanggahan bahwa pegawai yang terlambat mungkin memiliki tugas kantor diluar desa kemudian untuk pemakaian seragam yang tidak sesuai karena satu jenis seragam untuk pemakaian 4 tahun sehingga beberapa pegawai seragamnya sudah layak pakai.

Pemimpin selalu memberikan instruksi yang benar kepada karyawannya dan menunjukkan sikap positif untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan suatu organisasi, mengendalikan dan mengarahkan tindakan para anggotanya. Penelitian di bidang ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin adalah berorganisasi, berkoordinasi, dan beroperasi dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Suatu organisasi dikatakan sukses bila pemimpin dan anggotanya mempunyai keyakinan yang sama, bila terdapat visi, nilai, dan keyakinan yang sama di antara anggota organisasi, sehingga menciptakan budaya yang kuat.

Budaya organisasi tidak selalu berjalan dengan mulus, sama halnya pada Kantor Desa Pataruman masih terdapat beberapa hambatan dalam menjalankan budaya organisasi yaitu sikap pegawai yang lalai dan terkadang tidak mengikuti aturan yang ada walaupun semua hal sudah memiliki aturan tertulisnya. Sehingga intuk meminimalisir pegawai yang mencari kesempatan maka diperlukan sanksi, tetapi tidak sanksi yang diberikan bagi pelanggar. Hal tersebutlah yang membuat hambatan tersebut akan terus berjalan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi pada Kantor Desa Pataruman dibentuk oleh pemimpin yang menjabat, pembentukan budaya organisasi dilakukan ketika pencalonan sehingga dalam proses perumusannya pegawai Kantor Desa Pataruman tidak ikut andil. Tetapi walaupun tidak ikut andil dalam pembentukan budaya organisasi, para pegawai sangat setuju karena merasa budaya organisasi 'sahate' memiliki makna yang bagus dan mencakup semua aspek. Dengan memiliki budaya organisasi membuat para pegawai memiliki pedoman dalam melakukan pekerjaan, selain itu dapat membantu juga dalam memotivasi para pegawai.

Masih terdapat beberapa pegawai yang masih salah menyebutkan nilai yang terkandung dalam kata 'sahate' bahkan tidak mengetahui sama sekali. Hal tersebut dilatar belakangi karena pemaparan

nilai-nilai melalui sosialisasi maupun banner hanya dilakukan saat awal saja, sehingga kurangnya sosialisasi yang dilakukan mengenai pemaparan nilai-nilai budaya organisasi membuat beberapa pegawai kurang mengetahui nilai penting dalam slogan 'sahate'.

Disiplin pegawai yang masing-masing terbilang kurang sehingga perlu dikenakan sanksi untuk meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Saran

1. Kantor Desa Paruman perlu melakukan analisis budaya organisasi yang berbentuk laporan untuk periode pertahun. Hal tersebut karena dengan memiliki laporan mengenai budaya organisasi maka akan memiliki gambaran sejauh mana pengimplementasian nilai-nilai budaya yang dimiliki oleh Kantor Desa Pataruman. Selain itu dengan menganalisis budaya organisasi akan mengetahui kinerja dari para pegawai naik atau turun, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk tahun berikutnya.
2. Sosialisasi dengan pemaparan mengenai nilai-nilai budaya organisasi Kantor Desa Pataruman kepada pegawai perlu ditambah. Dapat dilakukan dengan pemberian informasi secara lisan, melalui media cetak, ataupun dengan media *social* seperti Instagram dan Facebook.
3. Sanksi terhadap pegawai perlu dilakukan dengan tegas sesuai dengan peraturan yang terdapat pada Kantor Desa Pataruman.
- 4.

REFERENSI

- Hariyanto, Susanto, H., & Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan SKCK Melalui Kinerja Petugas SKCK di Polres Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 4(2), 157-169.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, dan Manfaat)*. Surabaya: CV Salsabila Putra Pratama.
- Latunreng, Wahyudin; Arifin, Antoni Ludfi; Vikaliana, Resista. (2022). *Budaya Organisasi How Organizational Can Build Employee's Habits*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* (18 ed.). (F. Sirait, Ed., & S. Ratna, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Simarmata, N. I., Hasibuan, A., Rofiki, I., Purba, S., Tasnim, Sitorus, E., . . . Simarmata, J. (2021). *Metode Penelitian Untuk Perguruan Tinggi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, D. (2023). *Metode penelitian (Penelitian Kualitatif)*. Jakarta: UKI Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sukawati, H., Yamin, M. N., & Yusuf, M. (2021). Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng. *Fakultas Ilmu Sosial*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9, 952-962.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Cetakan ke - 5 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Zakky. (2020, April 18). *Pengertian Observasi Menurut Para Ahli dan Secara Umum*. Retrieved from Zona Referensi Ilmu Pengetahuan Umum: <https://www.zonareferensi.com/pengertian-observasi/>