



Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara

Grace Nababan¹, Grace J. Soputan², Nikolas Fajar³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Negeri Manado, Indonesia

[1gracenababan623@gmail.com](mailto:gracenababan623@gmail.com), [2gracesoputan@unima.ac.id](mailto:gracesoputan@unima.ac.id), [3nikolasfajar@unima.ac.id](mailto:nikolasfajar@unima.ac.id)

Submitted : 15-04-2023

Accepted : 22-06-2023

Published : 29-06-2023

How to cite:

Nababan, G., Soputan, G. J., Fajar, Nikolas. (2023). Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(1), 53-66. <https://doi.org/10.52682/mk.v4i1.6205>

Copyright 2023 by authors

Licensed by Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Budaya organisasi pada Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Selanjutnya data dianalisis dengan mengumpulkan data, mereduksi data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara dapat dikatakan berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Dalam menjalankan budaya organisasi, terdapat faktor-faktor penghambat yang dihadapi, yaitu terjadinya berapa banyak karyawan yang tidak memahami tentang inovasi terbaru dan beberapa karyawan tidak merespon perubahan yang mengakibatkan kegagalan dalam budaya organisasi. Dengan adanya hambatan, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dengan terus berinovasi dengan berani mengambil risiko, memperhatikan hal-hal kecil dalam organisasi yang berorientasi pada hasil yang dicapai dan memiliki sikap kompetitif dalam organisasi

Katakunci: budaya organisasi; inovasi; orientasi hasil; kordinasi kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational culture in employees at the Minahasa Regency, Sulawesi Utara Manpower Office. This study used qualitative descriptive research method. Data collection is done by interviews, documentation, and observation. Furthermore, the data is analyzed by collecting data, reducing data, and drawing conclusions. The results showed that the organizational culture of employees at the Minahasa Regency, Sulawesi Utara Manpower Office can be said to run well in accordance with the predetermined vision and mission. In running organizational culture, there are inhibiting factors faced, namely the occurrence of how many employees do not understand about the latest innovations and some employees do not respond to changes that result in failure in organizational culture. With obstacles, organizations must strive to improve quality by continuing to innovate by daring to take risks, pay attention to small things in the organization that are oriented to the results achieved and have a competitive attitude in the organization.

Keywords: organization culture; innovation; result orientation; work coordination

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi ialah bagian yang tidak dapat dipisahkan, disebabkan oleh keragaman budaya yang ada disuatu organisasi, sama halnya banyaknya jumlah orang yang terletak di budaya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi sebagai keyakinan, norma serta ketentuan dalam organisasi yang dapat membantu setiap orang untuk menganut dan menguasai nilai-nilai yang ada didalamnya. Budaya organisasi berfungsi untuk menggapai hasil tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu aktif, beradaptasi untuk melakukan transformasi sebagai respon terhadap perubahan lingkungan strategis pada budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk tumbuh ke tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki suatu talenta, keahlian, kompetensi, loyalitas, dan komitmen pada budaya organisasi. Suatu budaya organisasi yang dibangun oleh setiap anggota organisasi akan berdampak pada hasil kerja individu yang tidak dapat dipisahkan darinya. Tingkat internalisasi budaya yang ditanamkan tercermin dalam cara pandang dan perilaku pegawai. Ketika budaya organisasi lemah, itu mengarah pada pembentukan beberapa kelompok yang dapat merusak atau menurunkan hasil kerja pegawai. Setiap pegawai akan melakukan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam budaya organisasi, jika tertanam kuat di dalamnya, akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Karena menghargai diri sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dan berkomitmen akan memiliki kepercayaan diri dan dorongan untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif tanpa pengawasan dari atasan. Memiliki komitmen serta menghargai diri sendiri menjadi timbulnya inovasi pada saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, suatu kepribadian pada gaya individu yang hendak memudahkan dalam mengeksekusi tugas dan mempunyai koordinasi yang baik pada pegawai. Inovasi yang muncul tidak akan lepas dari dukungan, baik dari internal ataupun dari eksternal organisasi, ini menjadi tuntutan pekerjaan yang cenderung menaikkan semangat pegawai dalam berperilaku inovatif.

Perihal ini tidak akan terlepas dari sikap orang yang inovatif apalagi pegawai dituntut wajib mempunyai inovasi dalam bekerja yang wajib mendapatkan dorongan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang ikut serta dalam sektor produktif menjadi bertambah, disebabkan oleh anggapan masyarakat yang tidak bekerja khususnya pada sektor publik yang masih belum bekerja. Pegawai yang bekerja pada sesuatu instansi, dituntut dapat melakukan pekerjaan yang diberikan apalagi dituntut pula wajib menciptakan inovasi dalam bekerja. Pegawai mempunyai kedudukan berarti dalam kemajuan sesuatu organisasi, tercantum dalam pengambilan kebijakan yang bertujuan buat menimbulkan loyalitas serta karakter dan gaya yang bertujuan supaya bisa menanggulangi permasalahan- permasalahan yang timbul.

Hasil observasi disnaker, bahwa pegawai memiliki komitmen, keyakinan serta motivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik, bahkan tanpa pengawasan dan dibuktikan dengan adanya inovasi terbaru yang dijalankan oleh sebagian pegawai. Hal ini pastinya menjadi tantangan pada pegawai sekaligus menjadi dorongan untuk berinovasi sebagai bentuk kepribadian dan gaya dalam melaksanakan pekerjaan. Pastinya inovasi ini wajib mempunyai pedoman serta dorong sebagai ketentuan untuk

bekerja, khususnya di bidang ketenagakerjaan di instansi. Instansi ini memperhatikan budaya dalam organisasi, termasuk perubahan ke arah yang lebih baik serta pencapaian tujuan yang sudah dituangkan ke dalam visi dan misi untuk menggapai tujuan dengan menggunakan target yang sudah ditetapkan.

Tetapi, Pegawai sering menghadapi tantangan dalam mewujudkan rencana tersebut. Tantangan tersebut ialah penolakan terhadap perubahan, terlihat pada Sebagian pegawai kurang mengerti inovasi/ perubahan terbaru dan Sebagian pegawai kurang merespon tentang perubahan/ inovasi dari satu organisasi di disnaker. oleh sebab itu, disnaker selalu memperhatikan budaya dalam organisasi, termasuk pada hal perubahan agar menjadi lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada visi serta misi yang ditentukan dalam perubahan. Perubahan pada budaya organisasi sangat mempengaruhi pegawai berperilaku dalam organisasi. Perubahan itu terjadi dari tingkat terkecil hingga tahap tertinggi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hampir selalu dipastikan bahwa pemimpin organisasi akan bertindak sebagai agen perubahan jika suatu budaya organisasi berhasil dikembangkan.

Koordinasi antar rekan kerja untuk meperhatikan agar tidak terjadi penghambat jalannya suatu organisasi di instansi. Budaya yang berkembang menjadi mekanisme kontrol dan saluran bagi pegawai untuk berinteraksi dengan pemangku kepentingan di luar organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi akan selalu meningkatkan kualitas dan kompetensi, baik individu maupun organisasi dengan menumbuhkan inovasi, khususnya pada pegawai menjadi bentuk tuntutan dan dijadikan sebagai kepribadian dan gaya dalam melaksanakan komitmen dalam bekerja. Komitmen ini didasarkan pada uraian yang diberikan. Maka pemaparan ini Berfokus penelitian yaitu Bagaimana “ Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.”

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi yaitu suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang bisa digerakkan orang- orang dalam sesuatu organisasi buat melaksanakan kegiatan kerja (Sutrisno, 2018). Budaya oragnisasi merupakan norma serta nilai yang memandu perilaku anggota organisasi (Alisanda, 2018). Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Priansa, 2018).

Budaya organisasi ialah sesuatu kerangka kerja yang jadi pedoman tingkah laku sehari-sehari serta membuat keputusan buat pegawai serta mengarahkan tindakan mereka untuk menggapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2018). Dari pendapat para pakar ahli bisa disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi mempunyai cara sangat bermacam- macam, karena masing- masing memberikan sudut pandang yang berbeda, hingga dari para ahli memberikan pemahaman tentang budaya organisasi dalam berbagai cara yang sangat luas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan apa yang ada di lapangan dengan teori-teori yang relevan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, yaitu :

1. Rumondor , Pratikno, & Lotulung, (2021) yang berjudul Budaya Organisasi Pada Kalangan Pegawai Perempuan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Tarom, (2022) yang berjudul Analisis Budaya Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Sumedang.

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan Penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang mengumpulkan data yang didasarkan pada latar alamiah. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dan data yang pada peroleh memiliki data kualitatif menggunakan teknik analisis data yang bersifat kualitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

3.1 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek sebagai berikut:

a. Perubahan

Perubahan hendak selalu terjalin, disadari ataupun tidak, begitu pula dengan organisasi. Jika kita dapat melaksanakan perubahan maka organisasi akan bertahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjalin wajib diawasi karena efektivitas organisasi tergantung pada seberapa baik organisasi bisa membiasakan diri dengan perubahan tersebut.

b. Pencapaian Tujuan

Pencapaian Tujuan merupakan kemampuan mempertahankan Komitmen individu yang tinggi, dan mengidentifikasi resiko dan peluang dengan memperhatikan ikatan antara perencanaan serta mencapai hasil dalam keberhasilan organisasi. Konsep proses yang berorientasi pada hasil merupakan aktivitas yang memiliki tujuan, menggunakan sumber daya dalam perencanaan, pengarahan, pengorganisasian serta pengarahan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

c. Koordinasi Kegiatan

Aspek organisasi yang paling penting adalah koordinasi kerja karena jika suatu unit atau organisasi hanya berdiri sendiri, maka pertumbuhan unit akan relatif sangat lambat. Semakin banyak komunitas dan jaringan yang terbentuk dalam setiap upaya manajemen, baik pemerintahan maupun swasta, maka akan keuntungan yang lebih besar.

3.2 Sumber Data

Untuk mendapatkan data primer informannya ditetapkan oleh:

1. Kepala Dinas
-

2. Sekretaris
3. Kabid
4. Pegawai

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksud dilakukan pada kondisi yang sumber data primer, serta teknik pengumpulan data pada wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi (Sugiyono, 2018).

- a. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti dari Januari - Februari 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.

- b. Wawancara

Peneliti akan berkomunikasi dengan informan yang diwawancarai berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Kegiatan wawancara dilakukan pada tanggal 19 Januari 2023, 26 Januari 2023, 2 Februari 2023 dan 6 Februari 2023. Setiap responden diwawancarai selama 15-20 menit. Wawancara ini dilakukan terhadap Kepala Dinas, Sekretaris, Kabag, dan Pegawai.

3.4 Teknik Analisis Data

Tahap dalam pengelolaan data dari hasil penelitian menjadi data. Informasi dikumpulkan, diolah dan digunakan sedemikian rupa sehingga pertanyaan-pertanyaannya yang timbul dalam penyusunan hasil penelitian dapat terjawab merupakan analisis data. Tiga Prosedur data kualitatif dari (Miles & Huberman, 2009).

1. Pengumpulan Data

Kegiatan mengambil dan mengumpulkan data yang diperlukan wawancara, observasi dan dokumentasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu hal utama untuk menganalisis data, yang menekankan, mempersingkat, memfokuskan, menghilangkan hal-hal yang tidak perlu, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan.

3. Sajian Data

Sajian data yaitu kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Singkatnya, itu bisa berarti narasi yang sistematis dan logis yang memudahkan untuk memahami makna peristiwa.

3.5 Keabsahan Data

Validasi data mendukung hasil akhir penelitian, sehingga diperlukan suatu teknik untuk memverifikasi keakuratan data. diperhatikan bahwa salah satu cara terpenting dan termudah untuk memeriksa keakuratan hasil penelitian ini yaitu triangulasi. Menurut (Sugiyono, 2018), triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Trigulasi memiliki triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data serta triangulasi waktu.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas sesuatu data dilakukan menggunakan cara pengecekan di data yang telah diperoleh dari bermacam sumber data seperti hasil wawancara, file, dan dokumen yang lain.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas pada suatu data yang dilakukan menggunakan cara pengecekan pada data yang sudah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. contohnya data yang diperoleh berasal hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu dapat pengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang diperoleh dengan metode wawancara dipagi hari di saat narasumber masih fresh umumnya akan membentuk informasi yang lebih valid

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

Sesuai UU No. 10 Tahun 2003, Kabupaten Minahasa dimekarkan menjadi Kabupaten Minahasa Utara dan Kabupaten Minahasa Selatan pada tanggal 25 Februari 2003, dan Kabupaten Minahasa, Kabupaten Minahasa Selatan, dan Kota Tomohon pada tanggal 18 Desember 2003. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tondano Minahasa didirikan menyusul pemekaran Minahasa pada 18 Desember 2003. Dinas Tenaga Kerja di Tondano Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara yaitu instansi yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Minahasa.

Ada tiga aspek yang berorientasi pada Budaya Organisasi yaitu Perubahan/ Inovasi, orientasi Pada Hasil dan Koordinasi Kerja.

1. Perubahan/ Inovasi

Pegawai di dorong untuk menjadi inovatif yang berdasarkan dimensi ini dapat dikembangkan oleh peneliti dengan adanya beberapa aspek yaitu, penilaian kerja dan membuat inovasi yang baru untuk mempermudah pekerjaan. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada bapak/Ibu pegawai yaitu bagaimana penilaian kerja di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Kepala Dinas mengatakan bahwa:

“Sebagai Kepala Dinas, saya selalu berupaya memberikan pedoman dan contoh untuk sistem penilaian kerja, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, tiba di kantor tepat waktu dari Senin sampai Jumat, selalu menawarkan solusi dari pada complain, ini selalu saya lakukan selama bekerja untuk meningkatkan sistem penilaian kerja dalam budaya organisasi dan lebih maju untuk mencapai karir di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.”

Hal menarik diperoleh hasil wawancara dengan Sekretaris mengatakan bahwa:

“Penilaian dalam bekerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penilaian kerja

Di kantor ini sangat penting karena memungkinkan kami untuk menilai kemampuan setiap pegawai, yang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan kinerja. Saya selalu menjadi contoh bagi rekan kerja sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif satu sama lain dalam organisasi “.

Senada juga disampaikan oleh Kabid di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara yang mengatakan bahwa:

“Cara utama di kantor kami untuk mengetahui apakah seorang pegawai berkinerja baik atau buruk sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diberikan penilaian kinerja yang dilakukan sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang merupakan instrumen yang digunakan PNS untuk memantau kinerjanya. Terwujudnya kinerja yang kami diperoleh oleh pegawai disnaker sesuai dengan rencana atau tujuan kerja akan mengungkapkan kinerja pegawai yang optimal.”

Dan juga disampaikan salah satu pegawai di Dinaker yang mengatakan bahwa:

“Instansi kami memiliki budaya organisasi yang dapat dilihat dari Penilaian kerja pegawai terdapat pada aktivitas keseharian pegawai sesuai dengan output dan tujuan instansi yang merupakan salah satu kepentingan kami dalam bekerja pada pegawai disnaker “.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Bapak/Ibu yaitu apa Inovasi yang ada di Disnaker? Kepala Dinas:

“Dinas Tenaga kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara memiliki inovasi IPTEK yang memudahkan pekerjaan pegawainya, dan inovasi ini memiliki resiko sangat tinggi pada pegawai yang mau menghadapi perubahan pada inovasi oleh karena itu tentunya harus ada aturan untuk mencapai tujuan, terutama melalui budaya organisasi yang dapat memunculkan inovasi-inovasi terkini. Untuk menerapkan inovasi, organisasi harus memiliki tujuan budaya organisasi yang menempatkan nilai lebih tinggi pada hal-hal tertentu. Ini berarti bahwa organisasi mengharapkan pegawai memiliki keterampilan kerja yang lebih tepat melakukan analisis yang lebih mendalam, dan tetap pada sasaran “.

Hal menarik diperoleh hasil wawancara dengan Sekretaris mengatakan bahwa:

“Inovasi yaitu kreativitas dari masing- masing kegiatan yang ada. Kantor ini mempunyai salah satu kemajuan dalam mengembangkan teknologi IPTEK, dimana IPTEK ini mengetahui tentang informasi lowongan pekerjaan yang ada di kabupaten Minahasa yang dapat membantu masyarakat bisa mencari Pekerja lebih mudah dengan mengetahui informasi yang ada dan ini salah satu meningkatkan budaya organisasi yang ada”.

Senada juga disampaikan oleh Kabid disnaker yang mengatakan bahwa:

“Instansi ini dituntut untuk selalu inovasi karena kondisi zaman yang terus berkembang. Tetapi masih ada pegawai yang tidak mau respon tentang inovasi yang ada di instansi ini, jika inovasi dalam budaya organisasi ini diterapkan dengan baik, performa instansi tentunya akan selalu naik karena menghasilkan hal baru yang bisa meningkatkan kualitas dalam bekerja. Hal ini diawali dari tiap anggota organisasi yang juga harus menuangkan kreativitasnya dalam melakukan pekerjaan pada visi dan misi dinaker”.

Dan juga disampaikan salah satu pegawai disnaker mengatakan bahwa:

“Inovasi sangat berdampak positif dalam instansi ini. Tetapi Jujur saya kurang mengerti tentang inovasi yang ada di dalam instansi ini karena menurut saya inovasi agak sulit saya pahami. Padahal inovasi ini sangat bagus untuk dipergunakan dalam melaksanakan tugas.

1. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen orientasi pada hasil yang tidak memiliki teknik dan proses tetapi melalui tujuan yang dicapai. Dalam dimensi ini adanya beberapa aspek yaitu target dan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan. Penelitian mengajukan pertanyaan yaitu sebelum melaksanakan tugas, apakah Bapak/Ibu sudah menetapkan Tujuan?

Kepala Dinas mengatakan bahwa:

“Ya pasti ada tujuan, karena kami memiliki tugas setiap perbidang yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi dari suatu organisasi yang jelas dan harus dapat dijlankan oleh para pegawai “.

Hal menarik diperoleh hasil wawancara dengan Sekretaris mengatakan bahwa:

“Ya, pasti menetapkan tujuan, karna tujuan yang dicapai suatu organisasi sangat bergantung pada visi dan misi instansi, dimana visi dan misi organisasi tersebut diuraikan dalam berbagai macam sasaran strategis yang akan menjadi acuan setiap elemen dalam melakukan aktivitas dan kegiatan kerja berdasarkan dengan struktur organisasi yang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulewesi Utara”.

Senada juga disampaikan oleh Kabid di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulewesi Utara yang mengatakan bahwa:

“Sebelum melaksanakan pekerjaan, kami selalu menetapkan tujuan dalam menerapkan sistem pengendalian berkaitan antara satu dengan yang lain. Dengan menerapkan sistem pengendalian, internal dalam suatu organisasi. Sistem ini akan melakukan pengawasan dalam berkerja yang tujuan untuk mencapai tugas dan tanggung jawan pegawai dalam budaya organisasi.

Dan juga disampaikan salah satu pegawai disnaker mengatakan bahwa:

“Ya pasti ada tujuan, karna setiap perbidang di instansi ini memiliki komitmen bersama dengan unit kerja dilingkungan di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Minahasa, Sulewesi Utara dalam melaksanakan program/ kegiatan yang ditetapkan sesuai dengan Tupoksi masing- masing perbidang “.

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Bapak/Ibu yaitu apakah ada target dalam melaksanakan tugas, dan seperti apa targetnya? Kepala Dinas mengatakan:

“Untuk mencapai target suatu organisasi, saya harus memberikan yang terbaik untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tujuan mencapai job description yang telah ditentukan. Dan kami juga saling membantu atau membahu dalam mencapai target instansi. Hal ini budaya organisasi dinasker sudah berjalan dengan baik secara konsisten.

Hal menarik diperoleh hasil wawancara dengan Sekretaris mengatakan bahwa:

“Setiap instansi memiliki target masing-masing, dan target di Dinas Tenaga Kerja salah satu mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten minahasa, Sulewesi Utara ini. Karena tinggi angka pengangguran di Minahasa, maka kami selalu ingin meningkatkan kualitas Tenaga Kerja/Pencari Kerja melalui Pendidikan dan Pelatihan serta memanfaatkan segala kesempatan/ lowongan kerja yang ada dan kami selalu mendorong masyarakat agar menciptakan lapangan kerja baru, karena tinggi nya angka pengangguran terbuka di Kabupaten Minahasa maka kami mengajak masyarakat untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri (wirausaha) untuk mengurangi angka pengangguran di kabupaten Minahasa”.

Senada juga disampaikan oleh Kabid disnaker yang diwawancarai mengatakan bahwa:

“Ya ada target, di Kantor Dinas Tenaga Kerja memiliki target yang mengutamakan budaya kerja yang menjunjung tinggi moralitas dan perilaku yang baik dalam melakukan aktivitas “.

Dan juga disampaikan salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara yang mengatakan bahwa:

“Sasaran untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam organisasi, pegawai harus memiliki kesadaran untuk meningkatkan dan mencapai tujuan kinerja yang berkesinambungan. Saya sebagai pegawai di dinasker berusaha meningkatkan perlindungan ketenaga kerja. Dengan terwujud nya, perlindungan ketenaga kerja ini maka mekanisme rekrutmen dan penempatan dapat melindungi pekerja “.

Peneliti ini mengajukan pertanyaan kepada Bapak/Ibu yaitu apakah hasil yang dicapai sesuai dengan target dan tujuan? Kepala Dinas mengatakan:

“Ya sesuai, kami memiliki tujuan dan target terutama di bagian budaya organisasi. Dimana tujuan dan target harus sejalan agar perencanaan strategis lebih melengkapi visi dan misi. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai komitmen dan arahan dalam implementasi tujuan organisasi.”

Hal menarik diperoleh hasil wawancara dengan Sekretaris mengatakan bahwa:

“Dikantor ini mempunyai budaya secara professional yang sesuai dengan visi serta misi yang ada, terutama dalam hal disiplin waktu. Hal ini kami upayakan buat mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai komitmen pada target dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaan “.

Senada juga disampaikan oleh Kabid disnaker yang mengatakan bahwa:

“Sesuai, dengan adanya target dan tujuan kita lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan kami berusaha untuk bekerja sesuai dengan arahan dalam suatu organisasi “.

Dan juga disampaikan salah satu pegawai disnaker yang mengatakan bahwa:

“Pasti, karena target atau tujuan memiliki struktur yang telah ditetapkan sebagai visi dan misi organisasi. Pegawai didinasker memiliki aspek pendukung yang paling penting dalam keberhasilan.”

2. Koordinasi kerja

Koordinasi kerja dalam budaya organisasi sangat terkait dengan interaksi yang berusaha mempertahankan dan menyeimbangkan tim, memastikan pembagian tkerja yang tepat di antara semua pegawai, dan memperhatikan tugas agar dapat diselesaikan secara harmonis. Tingkat aktivitas kerja dalam interaksi atasan, pegawai dan masyarakat. Peneliti mengajukan kan pertanyaan kepada Bapak/Ibu yaitu bagaimana interaksi Atasan terhadap Pegawai? Kepala Dinas mengatakan:

“Menurut saya interaksi sangat mempegaruhi atasan dan bawahan dalam mengembangkan visi dan misi karena profesionalisme kerja yang baik di suatu instansi pemerintah. Interaksi ini sangat sering dilakukan pada aktivitas saat bekerja dan ini sangat diperlukan, oleh karena itu saya dan bawahan saya sangat menjaga hubungan interkaksi dengan baik.”

Peneliti ini mengajukan pertanyaan yaitu bagaimana interaksi pegawai diantara sesama pegawai? Sekretaris mengatakan:

“Di kantor ini pola interaksi antar rekan kerja benar-benar terjaga, karena hubungan interaksi dapat menilai sikap para pegawai. Salah satu menilai sikap untuk menaikkan status pegawai dalam kedisiplinan, terutama dalam interaksi antar rekan kerja dan memiliki nilai, norma dan perilaku dijunjung tinggi di kantor ini karena budaya inilah yang pernah dan telah diterapkan di instansi.”

Hal senada juga disampaikan oleh Kabid disnaker yang mengatakan bahwa:

“Hubungan dan interaksi pegawai yang baik dalam instansi tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan, bukan hanya pegawai namun juga bagi perkembangan instansi ke depannya. Untuk itu interaksi kami sesama pegawai harus memiliki interaksi yang terjalin berkualitas agar tidak ada konflik yang terjadi di dalam pekerjaan kami yang berdampak buruk terhadap produktifitas antar pekerja.”

Peneliti mengajukan pertanyaan kepada pegawai yaitu bagaimana interaksi pegawai terhadap masyarakat? Pegawai mengatakan bahwa:

“Instansi ini berhubungan pada lingkungan masyarakat karena sebagian tugas kami membina masyarakat di bidang tenaga kerja. Oleh karena itu interaksi pegawai dengan masyarakat harus terjalin baik untuk mencapai tujuan visi dan misi di dinas tenaga kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.”

4.2. Pembahasan

4.2.1 Hambatan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga kerja

Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan budaya organisasi di Dinas Tenaga kerja kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara yaitu:

1. Sebagian pegawai tidak menerapkan inovasi terbaru diakibatkan pegawai kurang mengerti IPTEK yang dikembangkan oleh instansi, karena pegawai yang kurang mengerti tentang inovasi, memungkinkan terjadinya resiko kegagalan dalam budaya organisasi.
2. Beberapa pegawai kurang merespon tentang perubahan yang terjadi, dilihat dari penilaian kerja yang terjadi pada lingkungan kerja yang menyebabkan pegawai sulit menyesuaikan pekerjaan yang harus dilakukan.

4.2.2 Upaya meningkatkan Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja

Untuk meningkatkan suatu kualitas budaya organisasi, diperlukan upaya-upaya agar dapat mewujudkannya. Adapapun upaya budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara ditemukan:

1. Pegawai mempunyai komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugasnya dengan mencapai target dan tujuan sesuai visi dan misi yang ditetapkan pada instansi.
 2. Perlunya pegawai melakukan koordinasi internal dan eksternal yang baik dan harmonis.
 3. Pegawai harus berinovasi dan berani mengambil resiko inovasi untuk didorong memiliki sikap inovatif
 4. Berorientasi pada hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi di instansi.
-

4.2 Hasil Pembahasan

Budaya adalah inti yang penting dalam sebuah organisasi. Karena budaya mencakup apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, hal itu dapat dipandang sebagai pedoman untuk melaksanakan aktivitas organisasi (Hofstede, 1990). Oleh karena itu, budaya organisasi dianalisis melalui aspek, dimana budaya organisasi dipengaruhi Perubahan/Inovasi, pencapaian Tujuan dan koordinasi Kerja tentunya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

a. Perubahan/ Inovasi

Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara dapat memiliki aspek yang pertama selalu berinovasi ke depan, seperti di bidang teknologi yaitu inovasi terlihat dari segi IT yang dimana akan mempermudah dalam pelayanan dan kedua menilai hasil karya personil dengan menggunakan instrument penilain kinerja membandingkan dengan standar baku. Dalam pengamatan penelitian budaya organisasi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara dapat dikatakan sebagian pegawai belum siap menghadapi perubahan yang terjadi. dilihat dari sebagian pegawai kurang mengerti tentang inovasi yang ada dan kurang merespon tentang perubahan. Padahal perubahan sangat berdampak bagi pekerjaan dan mempermudah juga dalam pelayanan, karena zaman semakin berubah maka pelayanan juga perlu berubah kearah yang modern dan perubahan juga memberikan menilai hasil melalui penilaian kerja, yang dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuaiaturan pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rumondor, Pratikno, & Lotulung, 2021) bahwa perubahan dalam penerapan budaya organisasi pada pegawai disnaker, dapat dikatakan bahwa perubahan budaya organisasi pada pegawai harus memerlukan kesiapan yang siap dalam menghadapi perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perubahan tidak dapat memilih hanya satu faktor struktural atau budaya untuk diubah sebagai variabel; sebaliknya, kedua aspek ini harus ditangani bersama untuk hasil optimal. Temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana perubahan organisasi harus lebih efektif dalam upaya menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel terhadap pegawai yang akan mempermudah melaksanakan tugas disnaker, maka dari itu temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu tentang perubahan dan inovasi yang mendukung perubahan bagi pegawai. Oleh karena itu, instansi sebagai organisasi harus mampu, bukan hanya menyebarluaskan namun menyebar difusi inovasi.

b. Orientasi pada hasil

Budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara memiliki aspek orientasi pada hasil yang mengikuti terget dan tujuan. Proses pencapaian tujuan disnaker dalam merencanakan, mengarahkan, mengatur, dan mengatur sumber daya memiliki pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Efektif yaitu tujuan yang ingin dicapai sesuai rencana. Dan efisien yaitu target yang dilaksanakan berjalan dengan baik, terorganisir dan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Berdasarkan data observasi Disnaker memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang ditetapkan terlebih dahulu dalam membentuk perencanaan strategis. Dalam mengembangkan budaya organisasi, pegawai harus mempunyai komitmen dan motivasi untuk berjalan organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu oleh (Rumondor, Pratikno, & Lotulung, 2021). Dapat dikatakan bahwa perubahan budaya organisasi pada pegawai harus memerlukan kesiapan yang siap dalam menghadapi perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perubahan tidak dapat memilih hanya satu faktor struktural atau budaya untuk diubah sebagai variabel; sebaliknya, kedua aspek ini harus ditangani bersama untuk hasil optimal. Temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana orientasi pada hasil berpengaruh signifikan terhadap pegawai yang memiliki komitmen untuk mencapai tujuan visi dan misi organisasi. Penelitian ini meneliti pentingnya budaya organisasi yang diproksikan dengan orientasi hasil pada kinerja. Kinerja yang dimaksud adalah beberapa tujuan dari beberapa aktivitas yang ada di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara yang untuk mencapai target dalam budaya organisasi.

c. Koordinasi Kerja

Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara adalah aspek koordinasi yang mengikuti interaksi atasan, pegawai dan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa memiliki interaksi internal dan eksternal yang dapat dimengerti dalam pondasi dan bangunan di sebuah budaya organisasi. Karena budaya organisasi ini telah dipegang teguh oleh para pegawai yang akan mendukung proses pencapaian tujuan utama dari instansi. Dalam pengamatan penelitian budaya organisasi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara dapat dikatakan bahwa interaksi di instansi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang efektif saat melakukan aktivitas. Interaksi yang efektif, yaitu bagaimana atasan berinteraksi dengan pegawai, bawahan dan masyarakat atau sebaliknya untuk mendukung dan meningkatkan kinerja yang tinggi pada organisasi.

Hasil penelitian ini dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rumondor, Pratikno, & Lotulung, 2021) bahwa Koordinasi kerja dalam budaya organisasi sangat berperan penting dengan interaksi untuk menjaga, menyeimbangkan tim dengan cara memastikan dan memperhatikan pembagian tugas yang tepat untuk tiap anggota-anggota yang dilakukan secara harmonis. Temuan terdahulu tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini dimana budaya organisasi yang diterima dengan baik oleh pegawai yang mempengaruhi kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas serta memiliki kesesuaian standar yang ditentukan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dalam koordinasi menjadi faktor unggul dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkompeten dengan syarat pegawai dalam suatu organisasi memiliki interaksi yang baik

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Hambatan yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara dalam menerapkan budaya organisasi yaitu sebagian pegawai belum memahami inovasi, dan sebagian pegawai kurang merespon perubahan lingkungan kerja
-

2. Upaya mengatasi hambatan penerapan budaya organisasi dapat dilakukan melalui inovasi dan keberanian yang mengambil resiko. Selain itu, anggota organisasi harus fokus dalam mengimplementasikan hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan diberbagai bidang.

REFERENSI

- Alisanda, Y. (2018). *Budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter: studi kasus PMII Rayon FISIP Komisariat UIN Sunan Gunung Djati cabang Kota Bandung*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Hofstede, G. J. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Miles, M., & Huberman, M. (2009). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alf.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, H. M., Pratikno, M., & Lotulung, L. (2021). Budaya Organisasi Pada Kalangan Perempuan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara. *Agri Sosioekonomi*, 17(2), 623-634.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tarom, M. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration*, 7(1), 90-96.

Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas
Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi
Utara
