

**BUDAYA ORGANISASI PADA KALANGAN PEGAWAI PEREMPUAN
DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

***ORGANIZATIONAL CULTURE ON WOMEN EMPLOYEES AT THE REGIONAL
MANPOWER AND TRANSMIGRATION DEPARTMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE***

Heidy M. V. Rumondor⁽¹⁾, Maria H. Pratiknjo⁽²⁾, Leviane J. H. Lotulung⁽²⁾

1) Staf dan Peneliti pada Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara/ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengeloaan Sumberdaya Pembangunan, Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

*Penulis untuk korespondensi: hrumondor0208@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id	:	Selasa, 22 Juni 2021
Disetujui diterbitkan	:	Rabu, 28 Juli 2021

ABSTRACT

This study aims to analyze the organizational culture of women in the Regional Manpower and Transmigration Office of North Sulawesi Province. This research uses descriptive qualitative research method. Data collection is done by interview, documentation and observation. Furthermore, the data is analyzed by reducing the data, presenting the data and drawing conclusions. The results showed that the organizational culture among female employees at the Regional Manpower and Transmigration Office of North Sulawesi Province could be said to be running well in accordance with the predetermined vision and mission. In carrying out organizational culture, there are obstacles faced, namely the occurrence of leadership changes, the existence of other organizations in the organization and the occurrence of crises in the organization. Given these obstacles, organizations must strive to improve quality, namely by continuing to innovate by daring to take risks, paying attention to small things in an organization that is results-oriented and people-oriented as the effect of the results obtained on the members of the organization and the team. and being aggressive and competitive within the organization.

Keywords: culture; organization; employee; women

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi pada kalangan perempuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Selanjutnya data di analisis dengan cara mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat dikatakan berjalan dengan baik sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Dalam menjalan budaya organisasi terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu terjadinya pergantian kepemimpinan, adanya organisasi lain dalam organisasi serta terjadinya krisis dalam organisasi. Dengan adanya hambatan-hambatan tersebut, organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kualitas yaitu dengan tetap berinovasi dengan berani mengambil risiko, memperhatikan hal-hal kecil dalam organisasi yang berorientasi pada hasil yang dicapai dan berorientasi pada orang sebagai efek dari hasil yang diperoleh terhadap warga organisasi dan tim serta bersikap agresif dan kompetitif dalam organisasi.

Kata Kunci : budaya; organisasi; pegawai; perempuan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu instansi tidak terlepas dari komponen yang ada di dalamnya yaitu struktur organisasi maupun sumber daya manusia. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang mampu berkompetisi secara sehat dan dapat mempertahankan kualitasnya dalam kurun waktu yang lama, dimana baik atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya kemauan untuk menghadapi perubahan yang terus terjadi mengikuti perkembangan jaman serta tolak ukur tujuan organisasi dan koordinasi antar kewarga-organisasian. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena setiap operasional yang ada dalam organisasi melibatkan sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia perlu diperhatikan karena manusia merupakan pelaku dari serangkaian proses kerja yang terjadi dalam instansi/perusahaan. Mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan.

Tidak hanya sumber daya manusia yang perlu diperhatikan, instansi juga membutuhkan pentingnya budaya organisasi. Budaya itu sendiri merupakan satu set nilai-nilai yang diterapkan dengan tujuan untuk mengekspresikan nilai tersebut secara internal maupun eksternal. Budaya yang dimiliki oleh organisasi merupakan aplikasi sebuah nilai yang diyakini kemudian diterapkan dalam organisasi baik secara internal maupun eksternal. Setiap organisasi pasti memiliki nilai dan biasanya nilai tersebut menjadi dasar dari sistem operasional yang dilakukan sebuah organisasi yang nantinya akan menimbulkan budaya dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan, dikarenakan keragaman budaya yang ada dalam organisasi, sama banyak dengan jumlah individu yang berada dalam organisasi tersebut. Ketersediaan individu sebagai sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menciptakan terjadinya perbedaan sifat, watak dan kepribadian masing-masing individu. Oleh sebab itu budaya organisasi menjadi sangat penting dalam memberikan suatu solusi yang dijadikan suatu keyakinan, norma dan aturan yang

ada dalam organisasi yang bertujuan agar setiap individu menganut dan memahami nilai-nilai yang ada di dalamnya. Budaya organisasi sangat diperlukan dan berperan penting untuk mencapai hasil tertinggi organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu bergerak, berubah dan melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan strategis. Budaya organisasi dapat menentukan masa depan organisasi untuk berkembang ke tingkat yang lebih tinggi. Disamping itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki talenta, kemampuan, kompetensi, loyalitas, dedikasi dan komitmen pada organisasi.

Kuat atau lemahnya budaya organisasi akan memberi dampak terhadap hasil kerja individu tidak lepas dari peran budaya yang ditanamkan dan dianut oleh setiap anggota organisasi. Cara pandang dan perilaku pegawai akan mencerminkan taraf internalisasi budaya yang ditanamkan. Budaya organisasi dalam taraf lemah akan memunculkan banyaknya kelompok-kelompok dalam organisasi yang dapat menyebabkan perpecahan atau penurunan hasil pekerjaan individu. Hal ini berbanding terbalik apabila budaya organisasi kuat, dimana teridentifikasi dari bagaimana cara pegawai berperilaku maupun pemahaman pegawai terhadap organisasinya. Apabila budaya organisasi tertanam kuat pada masing-masing individu pegawai maka mereka akan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan didalamnya sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dan meningkat. Dengan kata lain semakin banyak seseorang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen individu pada organisasi maka akan menciptakan kekompakan serta menunjang loyalitas individu pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen akan selalu memiliki keyakinan dan dorongan untuk melakukan tugasnya dengan baik tanpa perlu diawasi oleh pimpinan dikarenakan pegawai menghargai dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan komitmen serta penghargaan terhadap diri sendiri, akan semakin mudah munculnya inovasi-inovasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban. Hal ini merupakan suatu keperibadian dan gaya individu dari pegawai dalam mengeksekusi pekerjaan bahkan akan mempermudah dalam menangani permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dimana harus

memiliki koordinasi yang baik antar sesama pegawai dan dengan pimpinan yang paling utama. Inovasi-inovasi yang bermunculan tidak akan lepas dari dukungan baik dari internal organisasi maupun dari internal individu sebagai tuntutan pekerjaan yang cenderung meningkatkan semangat pegawai untuk berperilaku inovatif. Hal ini juga tidak terlepas dari perilaku individu yang inovatif bahkan seorang perempuan pekerja sekalipun, dituntut dan harus memiliki inovasi dalam pekerjaan yang tentunya harus memperoleh dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

Perempuan yang terlibat dalam sektor produktif semakin meningkat, dimana perempuan pekerja disebabkan oleh persepsi masyarakat yang jika tidak bekerja khususnya pada sektor publik masih dianggap belum bekerja. Perempuan-perempuan yang bekerja pada suatu instansi ataupun perusahaan, sama halnya dengan kaum pria dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan bahkan dituntut juga harus menghasilkan inovasi dalam bekerja. Perempuan dalam dunia kerja menjadi sangat substansial dan strategis yaitu mengenal hubungan antara dunia kerja dan perempuan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Pratiknjo H. (2012) bahwa perempuan (wanita) pekerja memiliki kesetaraan gender yang artinya dapat menjalankan pekerjaan yang diemban oleh pria yang tidak semata-mata hanya sebagai ibu rumah tangga yang hanya harus berada dirumah saja. Perempuan memiliki peran penting dalam kemajuan suatu organisasi, termasuk dalam pengambilan kebijakan yang bertujuan untuk memunculkan loyalitas dan kepribadian serta gaya yang bertujuan agar dapat menangani permasalahan-permasalahan yang muncul.

Hasil observasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Provinsi Sulawesi Utara, pegawai yang memiliki komitmen akan selalu memiliki keyakinan dan dorongan untuk melakukan tugasnya dengan baik meskipun tanpa pengawasan. Hal tersebut dibuktikan dengan munculnya beberapa inovasi yang dijalankan oleh Disnakertrans Provinsi Sulut. Keterlibatan perempuan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara termasuk besar dimana jumlah pegawai perempuan mencapai 55 orang termasuk kepala

dinas merupakan seorang perempuan. Hal ini tentunya menjadi dorongan tersendiri sekaligus menjadi tantangan bagi para perempuan untuk berinovasi sebagai bentuk kepribadian dan gaya dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya harus terpimpin dan memiliki dorongan sebagai tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan dengan menciptakan inovasi yang dapat membantu khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara sebagai suatu organisasi yang memperhatikan budaya dalam organisasi termasuk dalam hal perubahan yang menjadi lebih baik serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebagai visi dan misi untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran yang telah ditargetkan. Namun dalam penerapannya terdapat kendala yang sering dihadapi baik oleh organisasi itu sendiri maupun dari individu sebagai anggota organisasi. Penolakan terhadap perubahan-perubahan yang dilakukan, kurangnya keinginan untuk berubah serta minimnya rasa memiliki atau menjadi bagian dari suatu organisasi dalam suatu instansi/perusahaan. Koordinasi sesama pegawai tentunya tidak luput sebagai suatu permasalahan yang dapat mengganggu berjalannya suatu organisasi dalam suatu instansi/perusahaan.

Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol, serta menjadi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan diluar organisasi. Perubahan budaya organisasi memberikan perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan budaya organisasi berlaku dari tingkat tertinggi hingga satuan terkecil dalam organisasi. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuh-kembangkan budaya organisasi, hampir selalu dipatikan bahwa pimpinan organisasi menjadi agen perubahan. Berdasarkan uraian yang dijelaskan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berkomitmen dalam pekerjaan untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi baik individu maupun organisasi dengan menciptakan inovasi-inovasi terutama dari para pegawai sebagai bentuk tuntutan serta dijadikan sebagai kepribadian dan gaya dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi pegawai-pegawai perempuan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa budaya organisasi pada kalangan perempuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi dalam dua jenis yaitu:

1. Secara teoritis, yaitu bermanfaat bagi keilmuan pengelolaan sumberdaya pembangunan.
2. Secara praktis, yaitu bermanfaat bagi organisasi pada kalangan pegawai perempuan yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk menunjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jangka waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yang diawali dengan observasi yang dimulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan Juni 2021.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Creswell (2016) mengatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau kelompok orang yang berasal dari suatu masalah sosial. Secara umum penelitian kualitatif digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, konsep, tingkah laku atau fenomena, masalah sosial dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala menjadi suatu hal yang sulit untuk dipahami.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, informan penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu peneliti memilih informan berdasarkan subyek yang dapat memberikan informasi yang ingin diperoleh oleh peneliti

dimana subyek bersedia untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Informan penelitian ini terdiri dari 10 pegawai perempuan, yaitu:

1. Kepala Dinas (1 orang)
2. Kepala Bidang (1 orang)
3. Kepala Seksi (2 orang)
4. Pegawai Fungsional Tertentu (3 orang)
5. Pegawai Fungsional Umum (3 orang)

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis data, yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan yang berupa transkrip hasil wawancara, pengaruh sistem penyimpanan arsip dan hasil temuan yang diperoleh pada saat proses pelaksanaan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data sebagai penunjang data primer yang berasal dari buku, jurnal, artikel, laporan serta literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada indikator budaya organisasi menurut Sashkin dan Kiser (1993) yang dititikberatkan pada nilai dan keyakinan yang saling berkaitan erat dengan indikator fungsi organisasi yang terdiri dari:

- a) Perubahan, dimana keadaan sekarang telah akan menuju ke sebuah keadaan yang menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan membangun kreatifitas masing-masing individu.
- b) Pencapaian tujuan, pelaksanaan visi dan misi organisasi sebagai pemandu untuk merubah hal-hal yang berhubungan dengan instansi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- c) Koordinasi kegiatan, menjaga dan menyeimbangkan tim dengan cara memastikan pembagian tugas yang tepat untuk tiap anggota dengan memperhatikan tugas dapat dilakukan secara harmonis.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan 3 langkah untuk menggali informasi yang dibutuhkan, yang terdiri dari:

1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini yaitu peneliti melakukan pengamatan yang dilakukan terhadap suatu proses atau obyek yang bertujuan untuk merasakan dan selanjutnya memahami pengetahuan dari suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui serta untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, informan yang diwawancarai berada di lingkungan kerja Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara. Wawancara dilakukan dengan cara terstruktur menggunakan pedoman wawancara.

3. Dokumentasi

Pada penelitian ini, teknik dokumentasi dapat membantu melengkapi data dengan pengecekan kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti untuk melihat seberapa besar dominasi budaya organisasi pada kalangan perempuan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (1992) terdapat 3 alur kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif tetap berlangsung. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis.

2. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara

yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian kegiatan dari satu konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Utara adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah provinsi Sulawesi Utara. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Masyarakat juga dapat menghubungi kontak telepon Disnakertrans untuk mendapat tanggapan cepat, atau mengakses website Disnakertrans untuk informasi umum dan berita terkait ketenaga kerjaan dan transmigrasi.

Deskripsi Data Penelitian

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Hasil wawancara yang dilakukan bersama Kepala Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara pada 02 Juni 2021 menerangkan bahwa :

“Semua instansi itu memiliki organisasi. Dan bukan hanya instansi pemerintah, instansi swasta juga tentunya memiliki organisasi. Itu menjadi payung bagi instansi serta pegawai maupun karyawan yang ada sesuai dengan tempatnya masing – masing. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, menjalankan visi dan misi yang telah ditentukan serta menjadi wadah komunikasi sebagai bentuk koordinasi sesama anggota organisasi. Harus dibedakan ya.... Budaya organisasi itu sama seperti pola kerja, intinya melaksanakan pekerjaan sesuai itu tadi, visi dan misi bukan budaya organisasi seperti dharma wanita, kalau itu bentuk dari organisasi, sama seperti kita disini, organisasinya kita Disnakertrans, tetapi budaya organisasi itu pola kerja serta kesiapan kita dalam menjalankan pekerjaan di organisasi kita. Saya sendiri dalam lingkup budaya organisasi, saya menjadi agen perubahan, sehingga salah satu kontribusi signifikan sebagai agen perubahan diharapkan saya menjadi role model atau panutan terutama dalam menjalankan visi dan misi organisasi dalam hal ini Disnakertrans”.

Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB No 39 Tahun 2012 tentang pengembangan budaya kerja, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya. Seluruh instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah diharapkan dapat menciptakan dan mengembangkan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja, antara lain melalui diklat, evaluasi kinerja unit kerja dan pegawai, sosialisasi, *branchmarking* dan laboratorium pembelajaran. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisa budaya organisasi pada pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yaitu teori yang disampaikan oleh Kiser.

Menurut Kiser, terdapat tiga indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yang terdiri dari perubahan, pencapaian tujuan dan koordinasi kegiatan. Pengaruh ketiga indikator tersebut adalah:

a) Perubahan

Budaya organisasi menjadi suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama yaitu budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara pada 02 Juni 2021 mengatakan bahwa :

“Organisasi beraktivitas dari masa ke masa dan selalu dipengaruhi oleh perubahan baik oleh lingkungan maupun oleh individu. Budaya organisasi yang sudah tidak relevan lagi terhadap konteks zamannya dapat menyebabkan melemahnya daya tahan dan daya saing organisasi. Hal ini juga dapat menimpa bahkan pada organisasi yang telah memiliki budaya yang sangat sempurna dsuatu masa, tetapi dengan terjadinya perubahan lingkungan yang revolusioner, maka yang terjadi pada budaya organisasi dapat berbalik keadaannya bila tidak direpson secara tepat”.

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu Kepala Bidang UPTD di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara yang diwawancarai pada tanggal 03 Juni 2021 yang mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi itu sangat penting dalam suatu organisasi. Karena merupakan arah untuk menjalankan visi dan misi suatu organisasi. Kita disini di Disnakertrans ini, merupakan organisasi. Menjadi tantangan oleh pegawai dan instansi dalam menjalankan tupoksi yang telah diberikan sebagai suatu sasaran. Dalam perjalanannya, coba kita perhatikan, visi dan misi Disnakertrans selalu berubah minimal 5 tahun sekali. Tentunya itu merupakan suatu tantangan. Tantangan ini merupakan bentuk perubahan yang harus selalu dieksekusi dan dijalankan oleh pegawai – pegawai yang ada. Jika dihubungkan dengan penelitian yang saudara buat, perubahan – perubahan yang terjadi ini mejadi tantangan tersendiri bagi pegawai perempuan. Apakah mampu untuk mengeksekusi pekerjaan yang diberikan dalam hal ini mencapai visi dan misi yang telah ditentukan atau tidak. Seluruh pegawai, tanpa terkecuali pegawai perempuan, harus menerima dan menjalankan perubahan – bubahan yang terjadi dalam lingkup pekerjaan.

Baik dari sumberdaya manusia maupun dari sumberdaya finansial. Intinya, perubahan apapun yang terjadi, pegawai harus cekatan dalam menyesuaikan diri agar dapat mencapai tujuan dan saaran dari visi dan misi yang telah ditentukan”.

Hasil wawancara dengan Kepala Hiperkes yang dilakukan pada tanggal 05 Juni 2021, mengatakan bahwa :

“Setiap waktu, setiap detik itu selalu mengalami perubahan. Apapun dan dimanapun itu tanpa terkecuali. Termasuk lingkungan kerja kita disini (Disnakertrans). Mengapa harus ada perubahan?... tentunya hal tersebut untuk menyesuaikan perkembangan zaman. Coba kita perhatikan, apakah masih sesuai seandainya kita bekerja masih menggunakan perangkat manual misalnya, dengan beban kerja yang banyak tentunya tidak bisa kita menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan melihat situasi saat ini. Nah, itu budaya organisasi, artinya bagaimana kita disini menjalankan acuan atau panduan kerja, yaitu apa yang menjadi visi dan misi untuk dijalankan yang disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang menjadi tantangan untuk menjalankan pekerjaan. Kita harus selalu siap dalam menghadapi perubahan yang sewaktu-waktu dapat berubah”.

Hal menarik diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai fungsional utama. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 05 Juni 2021, dimana dia mengatakan bahwa :

“Perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan kerja kita disini, sebagai budaya organisasi dilihat dari pencapaian visi dan misi. Apakah dijalankan dengan baik atau tidak. Jujur dari saya sendiri, terkadang merasa tidak cepat dalam merespon perubahan yang terjadi. Meskipun sudah beberapa lama saya ditempatkan disini, tetapi saya merasa masih harus banyak menyesuaikan pekerjaan yang harus dilakukan. Untuk mewujudkan visi dan misi dinas, tentunya saya harus lebih tanggap dalam menghadapi perubahan”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi sebagai bentuk budaya organisasi khususnya pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat disikapi dengan baik. Proses perubahan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan di instansi di Disnakertrans menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai khususnya pegawai perempuan dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditentukan.

b) Pencapaian tujuan.

Dalam kontenks instansi, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dalam meraih tujuan serta kekuasaan. Proses pencapaian tujuan dalam budaya organisai tidak terlepas dari bagaimana cara membangun budaya kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan budaya kerja dibentuk oleh sistem, prosedur dan struktur organisasi. Ketiganya harus selaras dan sejalan dengan nilai-nilai yang dipegang, individu yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu, budaya kerja harus dirubah untuk mencapai tujuan budaya organisasi. Hasil wawancara dengan petugas fungsional umum, DK, RK dan AH di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara yang dilakukan pada tanggal 07 Juni 2021 mengatakan bahwa :

“Visi misi menjadi panduan dan arahan bagi seluruh pegawai yang ada tanpa terkecuali meskipun pegawai perempuan dikarenakan visi dan misi memiliki ciri khas sebagai karakteristik budaya organisasi. Dalam mencapai tujuan tentunya harus ada pedoman terlebih melalui budaya organisasi dapat memunculkan inovasi – inovasi serta pengambilan risiko sebagai suatu tindakan dalam melakukan inovasi dan mampu mengambil risiko di dalam proses inovasi itu sendiri. Selanjutnya proses pencapaian tujuan dalam budaya organisasi menjadi suatu perhatian yang lebih pada berbagai hal secara detailnya artinya organisasi mengharapkan para anggotanya untuk mampu bekerja lebih detail, analisis dan juga tepat pada sasaran. Budaya organisasi juga merupakan orientasi dalam hal manfaat yang artinya pihak manajemen harus memiliki orientasi atau fokus pada hasil atau manfaatnya dan tidak hanya fokus pada proses dalam memperoleh hasil yang diharapkan sebagai suatu pencapaian tujuan”.

Sama halnya dengan hasil wawancara dengan petugas fungsional umum, hasil wawancara dengan petugas fungsional tertentu, BR, CP, HM yang diwawancara pada tanggal 07 Juni 2021 mengatakan bahwa:

“Untuk mencapai tujuan budaya organisasi, visi dan misi dari suatu organisasi harus jelas dan harus dapat dijalankan oleh para anggota. Pemahaman akan budaya organisasi merupakan perencanaan strategis sebagai fungsi kunci manajemen organisasi yang membantu menetapkan prioritas, mengalokasikan sumber daya, dan memastikan bahwa setiap orang bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama”.

Hasil wawancara dengan Kepala Dinas Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara yang dilakukan pada tanggal 02 Juni 2021 mengatakan bahwa :

“Dalam pencapaian tujuan, terlebih sebagai bagian budaya organisasi, harus ada perencanaan strategis. Nah, perencanaan strategis itu akan menjadi lebih efektif apabila adanya pernyataan visi dan misi organisasi. Hal ini berfungsi sebagai panduan untuk membuat tujuan dan sasaran dalam organisasi sehingga memberikan peta jalan yang harus diikuti oleh semua orang. Namun, pada kenyataannya terlepas dari pentingnya pernyataan visi dan misi, banyak organisasi yang tidak memiliki. Untuk Disnakertrans sendiri kita memiliki visi dan misi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi dalam budaya organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas.”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditarik kesimpulan bahwa dalam mencapai tujuan harus ditentukan terlebih dahulu visi dan misi suatu organisasi sebagai suatu bentuk perencanaan yang strategis. Dalam menciptakan budaya organisasi, pemimpin haruslah sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan yang berguna agar dapat visi misi organisasi dapat berjalan dengan baik.

c) Koordinasi kegiatan

Koordinasi kegiatan dalam budaya organisasi berhubungan erat dengan komunikasi yang bertujuan agar menjaga dan menyeimbangkan tim dengan cara memastikan pembagian tugas yang tepat untuk tiap anggota dengan memperhatikan tugas dapat dilakukan secara harmonis. Koordinasi kegiatan yang dimaksud disini merupakan koordinasi dalam budaya kerja. Hasil wawancara dengan Kepala Dinas dan Kepala Bidang di Disnakertrans pada tanggal 02 Juni 2021 mengatakan bahwa :

“Koordinasi kegiatan kerja antara pegawai, baik sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan terus dijalankan. Memang secara keseluruhan dalam pelaksanaan budaya organisasi khususnya disini (Disnakertrans) sebagai pimpinan, kami terlebih dahulu harus memberikan para anggota organisasi dalam hal ini para pegawai yaitu sebuah identitas organisasi. Mengapa demikian karena pegawai – pegawai ini merupakan kekuatan besar dan terbesar satu-satunya yang kami miliki dan tentu saja keuntungan untuk dapat bersaing menjadi lebih panjang dann itu yang

terpenting. Budaya oraganisasi sangat penting dikarenakan mempunyai peran yang sangat penting dalam mengelola instansi. Koordinasi yang baik akan memperkuat instansi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan”.

Hasil wawancara dengan Kepala – Kepala Seksi yang berada di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara pada tanggal 08 Juni 2021 mengatakan bahwa:

“Soal koordinasi kegiatan tentunya dalam hal ini pekerjaan, kami membagi sesuai dengan tupoksi yang tersedia. Tentunya prinsip gotong royong dalam bekerja kami utamakan serta koordinasi antara pimpinan dan pegawai kami utamakan. Hal tersebut agar dapat mencapai visi dan misi dinas yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan koordinasi, selalu kami jalankan”.

Hasil wawancara yang dilakukan, ditarik kesimpulan bahwa koordinasi kegiatan dalam budaya organisasi di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara berjalan dengan baik.

d) Hambatan Budaya Organisasi Pada Kalangan Pegawai Perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Hambatan yang dihadapi dalam menjalankan budaya organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara menurut Kepala Dinas Disnakertrans megatakan bahwa :

“Budaya organisasi di Disnakertrans khususnya bagi pegawai perempuan sama saja dengan keseluruhan pegawai lainnya (laki-laki). Budaya organisasinya berjalan lancar tetapi terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaannya. Diantaranya pada saat terjadi pergantian kepemimpinan baik di pusat (provinsi) maupun di instansi internal sendiri. Kemudian ada juga organisasi lain di dalam instansi kami sendiri yaitu dharmawanita. Dimana tentu saja konsentrasi harus dibagi dalam menjalankan budaya organisasi instansi dan budaya organisasi yang ada di dalam ointernal organisasi sendiri. Selain itu juga, apabila ada krisis dalam organisasi. Krisis yang dimaksud adalah semakin luas suatu budaya dianut dan makin tinggi kesepakatan di kalangan anggota mengenai nilai-nilainya, akan makin sulit mengubah budaya itu”.

Senada dengan hasil wawancara dengan pegawai fungsional yang diwawancarai pada tanggal 08 Juni 2021 mengatakan bahwa:

“Hambatan paling besar pada saat adanya pergantian kepemimpinan. Dan juga komunikasi antar bidang yang kadang terjadi salah komunikasi atau kurang jelasnya informasi yang diterima. Kemudian ada juga dikarenakan misalnya masuk pegawai baik PNS maupun THL begitu, tentunya harus dilakukan penyesuaian lagi dalam menjalankan pekerjaan dimana tentu saja kita harus membangun budaya organisasi kerja dengan cara berkolaborasi agar seluruh anggota organisasi dapat bersama – sama mencapai visi dan misi yang telah ditentukan, kalau tidak bisa bersinergi tentunya akan menciptakan krisis dalam organisasi dalam hal ini di Disnakertrans”.

Hasil pengamatan dan wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa hambatan Budaya Organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdiri tiga hambatan yaitu pergantian kepemimpinan, adanya organisasi lain dalam organisasi dan krisis dalam organisasi.

e) Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Budaya Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Dalam menghadapi tantangan – tantangan dalam menjalankan budaya organisasi pada pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, perlu dilakukan upaya untuk menanganinya. Menurut Kepala Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara mengatakan bahwa :

“Nah itu tadi... Setiap hambatan yang terjadi, baik sudah maupun akan terjadi, karena ada hambatan – hambatan yang memang kita sudah tahu akan terjadi tetapi kita tidak bisa memprediksikan kapan. Misalnya pergantian kepemimpinan. Baik dari saya sendiri misalnya, sebentar lagi akan pensiun, tentu saja akan mengalami perubahan dala budaya organisasi. Pengaruh itu bisa kecil bisa juga besar. Hal ini dapat juga menyebabkan terjadinya krisis. Upaya yang harus dilakukan menurut saya, kerjakan saja pekerjaan kita seperti biasa. Memang kemungkinan terjadinya perubahan termasuk visi mii aau adanya peraturan gubernur yang baru, atau apa, selama kita bekerja semua akan berjalan dengan baik. Anggap saja hambatan merupakan tantangan”.

Sama halnya yang disampaikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial ibu MT yang mengatakan bahwa:

“Berhubungan dengan hambatan yang ada, proses penyesuaian itu harus dilakukan dan bisa saja mendesak. Belum lagi tuntutan beban kerja dan terjadinya perubahan kepemimpinan, otomatis akan menimbulkan krisis, meskipun tidak terlalu besar. Kembali lagi semuanya hanya kembali pada proses penyesuaian yang memang membutuhkan waktu. Upaya yang dapat dilakukan menurut saya, kita hanya perlu tetap bekerja seperti biasa dengan terus berinovasi serta berani mengambil risiko tentu saja pegawai harus menjalankan organisasi dengan presisi, analisis dan lebih detail dalam hal – hal kecil. Pegawai juga, kita semua harus berorientasi pada hasil yaitu bagaimana kita fokus pada hasilnya bukan sekedar proses termasuk juga kepada orangnya, orang yang menjalankan organisasi, harus lebih kompetitif dan agresif dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa upaya – upaya yang dilakukan tentunya bertujuan agar kualitas budaya organisasi dalam hal ini baik organisasi maupun anggota organisasi sebagai suatu sumber daya manusia akan memiliki kualitas yang baik.

Pembahasan

Budaya Organisasi Pada Kalangan Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Hofstede 2014). Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dianalisis berdasarkan teori Kiser, dimana budaya organisasi dipengaruhi oleh indikator-indikator yang terdiri dari indikator perubahan, pencapaian tujuan dan koordinasi kegiatan tentunya menjadi acuan agar budaya organisasi dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

a. Perubahan

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Winardi (2015) menyatakan, bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya.

Hasil penelitian dalam rangka penerapan budaya organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara dapat dikatakan bahwa telah dijalankan dengan selalu siap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau cultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. Namun demikian dalam praktek para pengambil keputusan cenderung hanya memperhatikan perubahan struktural karena hasil perubahannya dapat diketahui secara langsung, sementara perubahan kultural sering diabaikan karena hasil dari perubahan tersebut tidak begitu kelihatan. Untuk meraih keberhasilan dalam mengelola perubahan organisasi harus mengarah pada peningkatan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang yang timbul. Artinya perubahan organisasi harus diarahkan pada perubahan perilaku manusia dan proses organisasional, sehingga perubahan organisasi yang dilakukan dapat lebih efektif dalam upaya mencipta-kan organisasi yang lebih adaptif dan fleksibel.

b. Pencapaian Tujuan

Dalam suatu organisasi tujuan merupakan hal utama dalam suatu organisasi. Seperti pengertiannya bahwa suatu wadah yang menampung dimana orang berkumpul dan bekerjasama dalam mencapai sesuatu.dari situ sudah dapat kita ambil intisarinya yang utamanya adalah pencapaian tujuan. Menetapkan tujuan organisasi memberikan arah dan menghindarkan organisasi dari kekacauan,karna akan terstruktur. Tujuan dapat membantu memotivasi anggota dengan mengkomunikasikan apa organisasi ini berjuang untuk serta menyediakan dasar mengakui prestasi

dan keberhasilan.Organisasi yang tujuan ditetapkan lebih efektif dalam merekrut anggota. Dalam mencapai tujuan terdapat unsur penting yaitu hasil akhir yang diinginkan diwaktu mendatang dengan mana usaha usaha sekarang yang diarahkan. Tujuan dapat berupa tujuan umum / khusus, tujuan akhir / tujuan antara. Tujuan Umum (tujuan strategis) secara operasioanal tidak dapat berfungsi sebelum dijabarkan terlebih dahulu kedalam tujuan-tujuan khusus yang lebih terperinci sesuai dengan jenjang manajemen, sehingga membentuk hirarki tujuan. Fungsi dari pencapaian tujuan yaitu menjadi pedoman bagi kegiatan, melalui penggambaran hasil-hasil di waktu yang akan datang. Fungsi tujuan memberikan arah dan pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dan tidak harus dilakukan. Dapat menjadi sumber legitimasi, dimana akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan di sekitarnya. Dapat menjadi standar pelaksanaan. Bila tujuan dilaksanakan secara jelas dan dipahami, akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi dan standar motivasi yang berfungsi sebagai motivasi dan identifikasi karyawan yang penting. Dalam kenyataannya, tujuan organisasi sering memberikan insentif bagi para anggota. Kemudian dasar rasional pengorganisasian, dimana tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi.

Konsep proses pencapaian tujuan merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan. Efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Sedangkan orang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu tujuan atau berjalannya suatu kegiatan manajemen disebut manajer.

c. Koordinasi Kegiatan

Kebutuhan menjalin koordinasi adalah nomor satu dalam berorganisasi, karena jika suatu organisasi atau unit di dalam suatu organisasi hanya berdiri sendiri, perkembangan unit atau organisasi tersebut relatif sangat lambat. Di dalam kegiatan manajemen apapun baik dipemerintah

maupun swasta semakin banyak komunitas dan jaringan yang diciptakan, akan semakin terbuka luas keuntungan yang bisa didapat. Kesadaran melakukan koordinasi dan membuat kolaborasi mutlak dibangun karena musuh kemajuan dari organisasi adalah kekurangan informasi. Selain itu, sadar melakukan koordinasi dan kolaborasi ini juga bertujuan untuk saling membangkitkan semangat kebersamaan ketika terjadi masalah di tengah tengah kegiatan organisasi. Peluang ini juga bisa berimplikasi menjadi lebih baik.

Hambatan Budaya Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Dalam menjalankan budaya organisasi khususnya pada kalangan pegawai perempuan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara terdapat beberapa hambatan yang dipengaruhi dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Selanjutnya terdapat pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan serta faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan budaya organisasi yaitu :

a. Pergantian kepemimpinan

Kepemimpinan puncak yang baru, yang dapat memberikan suatu perangkat alternatif dari nilai-nilai kunci, dapat dipersepsikan sebagai lebih mampu dalam menanggapi krisis itu. Yang pasti disini adalah eksekutif kepala dari organisasi itu tetapi itu juga mungkin perlu mencakup semua posisi manajemen senior.

b. Adanya Organisasi Lain dalam Organisasi

Munculnya organisasi lain, misalnya dharma wanita di Disnakertrans, akan ikut mempengaruhi budaya organisasi di Disnakertrans. Terlepas sebagai pengaruh positif maupun negatif. Hambatannya adalah, bag pegawai perempuan secara otomatis selain menjalankan budaya organisasi yang berada di institusi, juga harus menjalankan budaya organisasi yang berada di lingkup dharma wanita yang notabene masih dalam lingkupan Disnakertrans.

c. Krisis dalam Organisasi

Makin luas suatu budaya dianut dan makin tinggi kesepakatan di kalangan anggota mengenai nilai-nilainya, akan makin sulit mengubah budaya itu. Sebaliknya, budaya lemah lebih mudah menerima perubahan dari pada budaya yang kuat.

Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Budaya Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Dalam meningkatkan kualitas suatu budaya organisasi, diperlukan upaya-upaya agar dapat mewujudkannya. Upaya upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Se jauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci. Se jauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan Stabilitas yaitu se jauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi dapat merupakan kekuatan namun dapat pula menjadi kelemahan bagi organisasi budaya merupakan kekuatan apabila mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, mendorong berlangsungnya proses pengambilan keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan dan menumbuhkan semangat kerjasama serta memperbesar komitmen pada organisasi yang pada gilirannya budaya meningkatkan efisiensi organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi sumber kelemahan apabila keyakinan dan sistem nilai yang dianut tidak seirama dengan tuntutan

strategi organisasi. Untuk hal tersebut lima aspek kehidupan organisasional perlu mendapat perhatian khusus, kelima aspek dimaksud adalah; pertama, kerjasama yang didasari niat, itikad baik dan iklim saling mempercayai, kedua; komunikasi yang harus bebas dari distorsi(masalah komunikasi berkaitan dengan masalah bahasa dan masalah gaya komunikasi), ketiga; pengambilan keputusan dengan menggunakan sistem nilai sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan, keempat; pengawasan diperlukan sebagai instrument untuk mengamati apakah tindakan operasional benar diarahkan untuk mencapai tujuan berdasar rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan yang kelima : komitmen, makin besar rasa memiliki organisasi pada anggota organisasi akan makin mudah baginya untuk membuat komitmen demi keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya Organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat dikatakan berjalan dengan baik sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan.
2. Hambatan-hambatan yang dialami dalam menjalankan budaya organisasi pada kalangan pegawai perempuan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yaitu pergantian kepemimpinan, adanya organisasi lain dalam organisasi dan krisis dalam organisasi.
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi hambatan yang terjadi dalam menjalankan budaya organisasi, dapat dilakukan dengan cara membuat inovasi-inovasi serta berani mengambil risiko yang ada. Selain dari pada itu, warga organisasi harus lebih detail atau lebih rinci dalam berbagai hal serta berorientasi pada hasil yang telah ditentukan dengan menjalankan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Selain dari pada itu harus juga berorientasi pada orang sebagai eksekutor dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, untuk memperbaiki hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, peneliti memberi masukan dalam bentuk beberapa saran yang terdiri dari:

1. Koordinasi antar pegawai yang sudah terbangun dengan baik hendaknya selalu dipelihara dengan jalan selalu mengadakan pemantauan dan tentunya dengan sanksi apabila terjadi pelanggaran.
2. Dalam mengembangkan budaya organisasi dibutuhkan waktu yang lama maka pemimpin harus mampu menumbuhkan rasa keterkaitan pada suatu falsafat dan tujuan organisasi pada segenap karyawan dan sebaliknya pemimpin harus konsisten, yakni suatu sikap terpadu antara tindakan dengan komitmen yang telah disepakati.
3. Untuk mewujudkan sebuah budaya organisasi= yang kuat dan dinamis, komunikasi adalah hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin jika dia ingin sukses dalam aktivitasnya sebagai pemimpin, karena tidak mungkin sebuah organisasi akan berjalan dengan baik jika tidak ada komunikasi yang harmonis antara pemimpin dengan bawahannya

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2016. *Research Design: Quantitative, Qualitative and Mixed Methode*.
- Hofstede, G. J. 2014. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly*. New York.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP
- Pratiknjo, M.H. 2012. *Wanita Minahasa; Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Marin CRC- Lab Jur Antropologi Unsrat.
- Sashkin, M. & Kisher, K. J. 1993. *Putting Total Quality Management to Work*. Montgomery St. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.