

BUDAYA ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SERANG

Rina Yulianti

rina_antinas@yahoo.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta Km 4 Serang

Abstract: *Department of labor and Transmigration in Serang City is one of Serang governmental unit which is the main device in providing services about labour and transmigration. As the Department of labor and Transmigration, the public service needs to be improved in every aspect. This requires the unity and commitment of all the elements. So that the vision and mission that you want to accomplish by the Department of labor and Transmigration can be realized. Department of labor and Transmigration in Serang City trying to devote all of its ability to provide the best to the community by working optimally so as to produce a good performance. With employees do work as intended by the office have a positive impact for Department of labor and Transmigration in the public vision. Therefore Serang Department of labor and Transmigration employees are required to know and understand the work that they do. While the lack of personnel in understanding the culture of the organization in which they work, will bring things to harm the institution itself*

Keywords : *Culture, Service, Performance*

.Manusia, baik secara berkelompok, berorganisasi maupun individu selalu berhubungan dengan lingkungan. Manusia mempengaruhi lingkungan dan dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan tempat manusia hidup terbentuk dan berkembang dari kecerdasan manusia dalam menciptakan budaya dan teknologi. Lingkungan sebagian hasil

ciptaan manusia, akhirnya mempengaruhi manusia itu sendiri secara positif atau negatif terhadap kehidupan individu, kelompok dan organisasi.

Pengaruh lingkungan selalu membuat manusia mencari jalan keluar untuk menjaga kehidupan dan kebudayaannya. Lingkungan telah menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Sebaliknya, ketika sumber daya lingkungan tidak bisa dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan manusia, akan menjadi persoalan bagi kehidupan berbudaya manusia.

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi yang amat penting dalam organisasi dan merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu organisasi.

Dalam proses suatu organisasi mencapai tujuannya, nilai-nilai yang diketahui dan dianut oleh setiap anggota organisasi dan selanjutnya terinternalisasi baik secara organisasi maupun secara individu. Apabila nilai-nilai tersebut telah terinternalisasi, maka nilai-nilai tersebut menjadi kepribadian bagi organisasi maupun bagi anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut diharapkan menjadi pedoman bagi

anggota organisasi dalam mencapai tujuan, dimana dengan adanya nilai-nilai tersebut jelas bagi anggota akan apa yang dapat dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam proses mencapai tujuan.

Kesepakatan orang-orang dalam organisasi terhadap nilai-nilai, simbol-simbol dan sistem kepercayaan tersebut akan membentuk kepribadian organisasi dan berperan sebagai identitas yang membedakannya dengan organisasi yang lain, kepribadian inilah yang kemudian dinamakan budaya organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) merupakan salah satu unit kerja pemerintah Serang, yang menjadi perangkat utama dalam memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat Kota Serang. Disnakertrans Kota Serang sebagai salah satu instansi publik, diantaranya bertugas membuat kartu kuning dan hubungan industrial. Oleh karena aparat di Disnakertrans langsung berhubungan dengan masyarakat, maka para personil di dinas ini harus dapat menjalin komunikasi dan dapat

memberikan informasi yang akurat mengenai ketenagakerjaan. Namun, dalam melayani publik, aparat Disnakertrans sering tidak detail berkaitan dengan informasi mengenai hal-hal atau persyaratan yang harus dipenuhi masyarakat. Komunikasi yang tidak baik tentu akan menghambat Disnakertrans dalam memuaskan masyarakat yang membutuhkan kartu pencari kerja.

Selain itu Disnakertrans juga merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Disnakertrans mempunyai tugas memimpin, merumuskan, dan mengkoordinasikan kegiatan dinas, melakukan pembinaan dan pengarahan kegiatan dinas serta menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan dinas agar terlaksana dengan baik, efektif dan efisien dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di dalam budaya organisasi suatu instansi dapat dilihat dari visi dan misi yang dimiliki oleh instansi tersebut. Disnakertrans Kota Serang

menetapkan Visi 2011-2015 sebagai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan yaitu : “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigran yang Berkualitas, Produktif dan Sejahtera di Kota Serang”. Berdasarkan pernyataan visi Disnakertrans Kota Serang 2011-2015 tersebut, puncak ukuran keberhasilan yang dicita-citakan ditekankan pada terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas, produktif serta menjadi masyarakat yang sejahtera.

Disnakertrans Kota Serang berusaha membaktikan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat dengan bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dengan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh kantor membawa dampak yang positif bagi Disnakertrans di mata masyarakat. Oleh karena itu pegawai Disnakertrans Kota Serang dituntut untuk lebih mengerti dan paham akan pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan lemahnya pegawai di dalam memahami budaya

organisasi di tempat mereka bekerja, akan membawa hal yang dapat merugikan instansi itu sendiri.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

1.1. Budaya pada dasarnya merupakan suatu kepercayaan dan keyakinan yang dimiliki oleh suatu kelompok masyarakat yang mempengaruhi perilaku anggota masyarakat yang bersangkutan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada tingkatan lebih dalam, budaya merupakan nilai-nilai yang disumbang oleh orang dalam suatu kelompok dan cenderung bertahan lama dalam kurun waktu yang cukup lama, meskipun anggota kelompoknya berubah. Engel, Blokwell dan Miniard sebagaimana dikutip oleh Soeharyo dan Sofia mengemukakan definisi budaya sebagai berikut :

“ Budaya adalah nilai-nilai, gagasan-gagasan, artifak dan simbol-simbol bermakna lainnya yang membantu individu dalam berkomunikasi, memberikan

tafsiran suatu kelompok masyarakat” (2001 : 4)

Budaya organisasi dikemukakan (Robbins, 2003:305) dalam buku *Prilaku Organisasi* sebagai berikut ;

....budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Budaya organisasi adalah sebagai sistem dari suatu bagian kepercayaan/keyakinan dan nilai yang dibangun dalam organisasi serta menjadi panduan perilaku bagi anggota organisasi.

Sedangkan budaya organisasi juga dikemukakan oleh Cushway (1993:257) dengan perspektif lain mengatakan bahwa :

Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan dan beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai

berperilaku. Orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan serta diturunkan kepada setiap anggota baru. Kemudian nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota organisasi untuk bertindak dan sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Dengan kondisi budaya organisasi seperti itu maka akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya, dan keterikatan terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan setiap anggota organisasi untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

Sumber dan Tahapan Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak begitu saja muncul, tetapi ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terbentuknya budaya organisasi dan tidak dapat menghilang begitu saja. Dimana para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pembentukan awal budaya organisasi. Mereka mempunyai visi dan misi bagaimana bentuk organisasi tersebut dan bagaimana seharusnya organisasi tersebut dikelola sesuai kebiasaan mereka. Berdasarkan kebiasaan-kebiasaan tersebut yang disesuaikan dengan situasi sehingga tidak mengganggu atau menjadi penghambat dalam menjalankan kegiatan organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil dari komunikasi dan interaksi yang terjadi antar individu dengan individu, individu dengan kelompok dalam organisasi.

1. Bagaimana Sebuah Budaya Berawal

Kebiasaan pada saat ini, tradisi, dan cara-cara umum

melaksanakan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya, terutama mengenai tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh pendahulu. Hal ini membawa kita ke sumber utama dari budaya organisasi. Para pendiri organisasi mempunyai peran yang sangat besar dan berdampak pada pembentukan awal budaya organisasi. Mereka mempunyai visi atau misi bagaimana bentuk organisasi tersebut seharusnya. Mereka mengacu pada kebiasaan-kebiasaan dan filosofi hidup yang mereka anut. Sehingga Robbins P. Stephen (1994:487) membaginya dalam tiga tahap yaitu :

1) *Tahap pertama*, adalah seleksi yaitu bertujuan untuk menemukan dan memperkerjakan individu yang mempunyai pengetahuan, kepribadian dan memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan-pekerjaan diorganisasi yang mengacu pada kesesuaian antara pemberi dan pencari pekerjaan.

2) *Tahap kedua*, adalah manajemen puncak yaitu bertujuan untuk bagaimana menjadi teladan dan contoh yang baik bagi karyawan sehingga dapat meresap ke dalam organisasi.

3) *Tahap ketiga*, adalah sosialisasi yaitu bagaimana tindakan organisasi terhadap karyawan baru dan karyawan lain yang tidak terindoktrinasi dengan budaya organisasi yang berpotensi mengganggu kepercayaan dan kebiasaan yang telah ada yang berdampak pada kinerja organisasi.

Mereka tidak dirintangi oleh kebiasaan-kebiasaan sebelumnya atau oleh ideologi yang dianut, dan biasanya menjadi ciri setiap organisasi baru dan selanjutnya membantu para pendiri untuk menerapkan visi misi mereka pada anggota organisasi. Karena para pendiri tersebut adalah orang-orang yang mempunyai ide awal, sehingga biasanya mereka mempunyai gagasan tentang bagaimana ide-ide tersebut harus dipenuhi. Budaya

organisasi merupakan hasil dari interaksi antara (1) bias dan asumsi para pendirinya dan (2) apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi, yang dipekerjakan oleh para pendiri, berdasarkan pengalaman mereka sendiri.

2. Mempertahankan Agar Sebuah Budaya Tetap Hidup

Dalam sebuah organisasi terdapat kekuatan-kekuatan yang bertindak mempertahankan budaya organisasi dengan cara memberikan sejumlah pengalaman yang sama kepada para pegawai. Kekuatan-kekuatan tersebut yang memainkan peranan penting dalam mempertahankan budaya organisasi dengan melakukan praktek seleksi organisasi, tindakan manajemen puncak serta metode sosialisasi organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya sendiri, tidak ada organisasi yang memiliki kepribadian sama persis. Begitu juga tidak ada budaya organisasi dari dua lembaga berbeda yang sempurna identik. Namun perbedaan-perbedaan kultural mempunyai dampak terhadap kinerja

pegawai. Faktor budaya organisasi dalam hal ini dapat mempengaruhi perilaku pegawai, dan cara pegawai bekerja dalam sehari-hari yang dapat membuat mereka senang atau tidak senang di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Suatu organisasi memerlukan satu budaya, yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi yang dijadikan sebagai suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian yang secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi. Pengertian budaya organisasi yang sangat penting dianggap sebagai pengertian umum yaitu, bagaimana menciptakan agar dapat menjadi bagian budaya yang ada di dalam organisasi atau menjadi salah satu bagian budaya organisasi.

Teori Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi dari Robbins dalam buku *Prilaku Organisasi*(1994:480) tentang sepuluh karakteristik utama dari sebuah budaya organisasi yaitu:

1. **Inisiatif individual**, yang meliputi tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. **Toleransi terhadap tindakan berisiko**. Sejahtera mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko.
3. **Arahan**. Sejahtera mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
4. **Integrasi**. Sejahtera mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi
5. **Dukungan dari manajemen**. Tingkat sejahtera mana para manajer member komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. **Kontrol**. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. **Identitas**. Sejahtera mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu.
8. **Sistem imbalan**. Sejahtera mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya
9. **Toleransi terhadap konflik**. Sejahtera mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. **Pola-pola komunikasi**. Sejahtera mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, menurut Robbins (2003:311) sebagai berikut : (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas ; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, (4) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem

sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarstandar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Pembahasan

Disnakertrans Kota Serang menetapkan Visi 2011-2015 sebagai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan yaitu : “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigran yang Berkualitas, Produktif dan Sejahtera di Kota Serang”. Berdasarkan pernyataan visi Disnakertrans Kota Serang 2011-2015 tersebut, puncak ukuran keberhasilan yang dicita-citakan ditekankan pada terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas, produktif

serta menjadi masyarakat yang sejahtera.

Budaya organisasi yang kuat akan membentuk Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan serta diturunkan kepada setiap anggota baru. Kemudian nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota organisasi untuk bertindak dan sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Nilai ini pun dianggap sebagai ciri khas organisasi dan senantiasa dipedomani oleh setiap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengandung nilai-nilai atau kepercayaan yang dijadikan acuan bagi anggota organisasi dalam berperilaku dalam organisasinya.

1. Inisiatif Individual

Pegawai masih belum terbiasa melakukan inisiatif di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebagai organisasi pelayanan

publik, pegawai Disnakertrans Kota Serang dituntut dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang diarahkan pada peningkatan kualitas kinerja yang prima. Perwujudan kualitas kinerja prima kepada publik diharapkan lebih berorientasi kepada kepuasan masyarakat, melalui kinerja dalam hal pelayanan yang memiliki orientasi pelayanan lebih cepat, lebih baik, lebih murah. Selain itu pihak dinas juga memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk bebas, independen dan juga bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikannya. Dengan kata lain pegawai diberikan kesempatan dan ruang yang cukup untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Inisiatif individual yang juga bagian dari budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dengan adanya teori Robbins, menurut Robbins inisiatif Individual pada umumnya lahir dari seseorang baik itu dilakukan atas kehendak sendiri maupun rangsangan dari luar.

Inisiatif individual yang tumbuh dan besar dari diri seseorang dikarenakan atas kemauannya akan berdampak positif pada lembaga/organisasi.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Penyusunan uraian kerja dilakukan agar pegawai dapat mengetahui dengan rinci tentang pekerjaannya. Dengan adanya *job description* pegawai juga akan mendapatkan informasi pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh mitranya, sehingga mereka dengan mudah untuk mendapatkan informasi hal-hal yang terkait dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai sangat penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, sebab baik atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan tergantung dari bagaimana kinerja pegawai Disnakertrans Kota Serang itu sendiri. Di sini pegawai dituntut untuk lebih kreatif dan jangan sampai membuang-buang waktu di dalam penyelesaian tugas. Di dalam penyelesaian pekerjaan pegawai disnakertrans tidak perlu menunggu perintah

dari pimpinan, karena sudah ada tugas dan tanggungjawab yang harus mereka kerjakan.

Selain itu lemahnya tanggungjawab umumnya membuat seseorang sangat takut melakukan pekerjaan yang mengandung resiko sebab akan membawa dampak yang luas pada dirinya.

3. Arahan

Dalam memberikan informasi ketenagakerjaan, pegawai Disnakertrans Kota Serang membutuhkan kesiapan dan kesungguhan. Mereka harus mampu berkomunikasi secara lugas agar informasi yang diberikan dapat dimengerti oleh masyarakat, selain itu pegawai juga harus bisa memberikan rasa percaya kepada si penerima informasi tersebut.

Komunikasi harus akurat, objektif, jelas, ringkas, konstruktif, lengkap, dan tepat waktu. Komunikasi yang akurat terbebas dari kesalahan dan distorsi serta dengan kokoh berdasarkan pada fakta-fakta. Komunikasi yang objektif

adalah adil, tidak memihak, dan tidak bias, serta merupakan hasil dari pikiran yang adil serta penilaian seimbang dari semua fakta dan keadaan yang relevan.

Komunikasi yang jelas yaitu mudah dipahami dan logis, menghindari bahasa teknis yang tidak perlu dan menyediakan semua informasi yang penting dan relevan. Komunikasi yang lengkap tidak kehilangan hal-hal penting bagi audiens yang dituju dan mencakup semua informasi yang penting dan relevan serta observasi untuk mendukung rekomendasi dan kesimpulan. Komunikasi yang tepat waktu yaitu pada kesempatan pertama dan pada kondisi yang tepat, tergantung pada pentingnya masalah, sehingga memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan korektif secara tepat. Arahan dalam berkomunikasi penting dilakukan agar budaya di dalam organisasi Disnakertrans dapat tumbuh kuat.

4. Integrasi

Adanya kerjasama yang dilakukan oleh antar bagian di Disnakertrans di dalam menyampaikan informasi ke masyarakat dan penyelesaian pekerjaan yang saling berkesinambungan. Artinya berusaha memenuhi segala kebutuhan masyarakat baik di dalam pembuatan kartu kuning, mengenai TKI dan penyelesaian pekerja di tempat mereka bekerja. Di Disnakertrans Kota Serang, penyampaian informasi biasanya di tempel di salah satu papan pengumuman. Selain itu di dalam menjawab segala bentuk pertanyaan dari masyarakat humas Pemkot Serang yang akan terlebih dulu mengklarifikasikan sesuatu jika terjadi permasalahan, dengan menanyakan terlebih dahulu kepada Disnakertrans Kota Serang.

Dimensi ini mencerminkan suatu kondisi organisasi dengan tata nilai baru yang mencerminkan kuatnya tingkat saling ketergantungan antar bagian di dalamnya. Melalui integrasi ini menjadikan aspek koordinasi antar bagian di dalamnya menjadi

lebih penting, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

5. Dukungan Manajemen

Disnakertrans Kota Serang sudah seharusnya memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti program pelatihan dalam hal pelayanan prima. Pelatihan yang di ikuti oleh pegawai hendaknya bisa membawa perubahan yang lebih baik di dalam memberikan layanan informasi yang cepat dan akurat, serta penyelesaian segala bentuk pekerjaan dengan cepat. Di dalam mendorong pegawai, Disnakertrans tidak boleh mendahulukan kepentingan pribadinya, siapapun yang ada dikantor mereka berhak untuk dapat mengembangkan kreatifitas mereka.

Dukungan manajemen ini berkaitan dengan budaya yang cenderung mendorong adanya keberpihakan atau dukungan pimpinan dan manajemen terhadap seluruh pegawai. Oleh karena itu, dalam sosialisasinya tidak hanya ditujukan kepada

pegawai saja, namun yang terpenting adalah disosialisasikan kepada pihak pimpinan untuk lebih bersifat proaktif dalam memberikan bantuan dan memotivasi bawahan.

6. Kontrol

Pegawai umumnya menyatakan bahwa kondisi atau keberadaan kontrol/pengawasan ini sudah cukup atau memadai dan dapat dijadikan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi. Menurut Robbins, Organisasi modern cenderung memiliki kebebasan yang relatif lebih baik dibandingkan organisasi klasik. Namun demikian, agar kebebasan yang diberikan kepada anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya tersebut perlu disertai dengan sistem pengawasan yang lebih fleksibel dalam mengendalikan perilaku pegawai dan lebih tegas dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran aturan.

7. Identitas

Pegawai Disnakertrans Kota Serang bangga akan organisasi

tempat dimana mereka bekerja, pegawai juga mempunyai rasa hormat dan memiliki terhadap instansi dimana mereka bekerja serta kebanggaan tersendiri dalam diri mereka. Dan yang kurang baik adalah pemahaman terhadap visi dan misi dimana kurang begitu dipahami dan dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan. Seharusnya visi dan misi Disnakertrans Kota Serang harus dipahami betul-betul oleh pegawai, karena nilai-nilai yang terkandung di dalamnya itu bisa mengarahkan dan membuat pegawai merasa bahwa tugas yang dikerjakan, dalam hal ini memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat besar artinya. Hal ini sejalan dengan teori, menurut Robbins, hal ini akan menciptakan kecenderungan tumbuhnya loyalitas terhadap organisasi, sehingga berpotensi untuk berusaha menjaga image organisasinya dengan berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. disertai dengan pemahaman terhadap visi, misi dan

tujuan dari Disnakertrans Kota Serang.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dapat dikembangkan melalui sistem pemberian penghargaan kepada pegawai, yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Disnakertrans Kota Serang khususnya bagi pegawai yang berprestasi. Akan tetapi sebelum diterapkan sistem ini, terlebih dahulu harus ditentukan standar kinerja beserta faktor-faktor apa yang menjadi ukuran keberhasilannya. Sistem penghargaan tersebut dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan yang berupa non materiil seperti pemberian surat penghargaan, sertifikat atau piagam, juga pemberian prioritas dalam pendidikan dan pelatihan. Sedangkan bentuk penghargaan yang lainnya (materi) dapat berupa pemberian hadiah uang dan lainnya. Pemberian penghargaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka pikul dapat mendorong

mereka untuk bekerja dengan konsentrasi penuh sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu aspek yang dapat memberikan ketenangan dalam bekerja adalah pemberian penghargaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah mereka kontribusikan bagi Disnakertrans Kota Serang.

9. Toleransi Terhadap Konflik

Di Disnakertrans pegawai cukup mendapatkan kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya kepada rekan kerja secara terbuka tetapi disisi lain pegawai belum diberikan kebebasan oleh kantor untuk menyampaikan kritik meskipun sifat dari kritik yang disampaikan tersebut membangun bagi organisasi Disnakertrans. Seharusnya pihak dinas terbuka terhadap kritikan yang diberikan oleh pegawainya, karena hal tersebut untuk membawa Disnakertrans Kota Serang ke arah yang lebih baik dalam segala hal, jangan sampai kritikan tersebut dianggap sebagai konflik di dalam kantor. Konflik dalam sebuah organisasi selalu terjadi

dan tidak dapat dihindari, setiap organisasi selalu menghadapi permasalahan baik permasalahan besar maupun yang kecil, baik internal organisasi maupun eksternal organisasi. Konflik kadang kala dapat membuat sebuah organisasi menjadi lebih maju namun kadangkala dapat membawa dampak kehancuran organisasi itu sendiri. Konflik dapat membuat organisasi menjadi meningkat kinerjanya, dapat terlihat jika konflik di dalam organisasi melahirkan persaingan secara positif.

10. Pola Komunikasi

melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya, seperti bagaimana memberikan informasi mengenai segala sesuatu yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam memberikan informasi ketenagakerjaan, pegawai Disnakertrans Kota Serang membutuhkan kesiapan dan kesungguhan. Mereka harus mampu berkomunikasi secara lugas agar informasi yang diberikan dapat dimengerti oleh masyarakat, selain itu pegawai

juga harus bisa memberikan rasa percaya kepada si penerima informasi tersebut.

Seorang komunikator harus membawakan kesan kepada khalayak bahwa berhati tulus dalam niat dan perbuatannya. Komunikator harus menghindari kata-kata yang mengarah pada kecurigaan terhadap ketidaktulusan komunikator. Hal ini juga dilaksanakan oleh pegawai di Disnakertrans Kota Serang dimana mereka berusaha menjawab dan memberikan layanan kepada masyarakat dengan cara bicara yang baik tanpa ada yang merasa ditelantarkan dalam segala pengurusan surat menyurat dan lain-lain.

Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui oleh pegawai di Disnakertrans Kota Serang. Dimana mereka harus memahami visi dan misi yang mana akan menjadi acuan mereka di dalam melayani masyarakat. Di dalam menanamkan nilai-nilai budaya organisasi

Disnakertrans Kota Serang, hendaknya pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada para pegawainya. Selain itu juga memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mendapatkan pelatihan dan juga mendapatkan reward bagi pegawai yang berkinerja baik. Hal ini akan menumbuhkan rasa loyalitas pegawai akan tempat dimana mereka bekerja. Selain itu Perbanyak komunikasi antar bagian, agar tidak sering terjadi keterlambatan di dalam penyampaian informasi kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Cushway, Barry and Lodge. 1993. *Organizational Behaviour and Design* (perilaku dan desain Organisasi). Alih bahasa Sularno. Jakarta ; PT Elex Media Komputindo
- Soeharyo, Salamoen dan Aya Sofia. 2001. *Etika Kepemimpinan Aparatur*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Stephen, Robbins. 2003. *Organizational Behaviour*. Di alih bahasakan oleh Handayana Pujatmaka. Jakarta : PT Prenhalindo
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara