



IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KARIMUN

Azmi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Karimun
Jl.Canggai Putri Kecamatan Tebing Kabupaten Karimun
Email: alazzamazmi@gmail.com

Abstrak

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya dengan tujuan untuk membangun sumberdaya manusia agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran, berkomunikasi secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun, dan kendala yang dihadapi dalam menjalankan Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun. Metode penelitian yaitu kualitatif deskriptif. Hasil penelitian Implementasi Budaya organisasi di Kantor Badan Pusat Statistik masuk dalam kategori baik (71,4), hal ini menunjukkan bahwa pegawai di instansi tersebut memiliki perilaku yang seragam, dan sesuai dengan aturan serta kebijakan instansi. Indikator Budaya organisasi terdiri dari *involvement*, *Consistency*, *Adaptability* dan *Mission Dimension*. Tanggapan responden adalah; Indeks pada indikator *Involvement* diperoleh sebesar 75% di kategori baik. Indeks pada indikator *Consistency* sebesar 71,1% di kategori baik. Indeks pada indikator *Adaptability* sebesar 74,5% di kategori baik. Indeks pada indikator *Mission Dimension* sebesar 73,2% di kategori baik. Maka diharapkan Implementasi Budaya Organisasi di Kantor Badan Pusat Statistik masuk dalam kategori baik, hal ini berarti bahwa instansi memiliki kemampuan yang baik dalam menangani perubahan dengan cara mendorong anggotanya untuk terus belajar dan memperluas kapasitas diri anggota guna meningkatkan nilai organisasi.

Kata Kunci : Implementasi, Budaya Organisasi, Badan Pusat Statistik

I. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah kerjasama dari sekumpulan orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan suatu kerja sama diperlukan suatu keyakinan, sikap, norma, nilai dan pola perilaku yang disepakati bersama yang disebut budaya organisasi.

Kebudayaan terdiri dari pola yang eksplisit maupun implisit, sebuah perilaku tertentu yang dialihkan melalui simbol-simbol yang merupakan prestasi kelompok manusia termasuk peninggalan berbentuk artefak yang merupakan inti dari gagasan-gagasan tradisional yang dibuat dalam nilai-nilai yang mereka terima. Sistem kebudayaan dapat diketahui melalui produk atau tindakan yang dipandang sebagai keadaan yang berpengaruh terhadap tindakan mereka.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, keterlibatan sumber daya manusia dalam instansi terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja atau pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan instansi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu instansi, tanpa ditunjang oleh kehandalan pegawai maka instansi tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang. Sumber daya manusia juga memiliki keunikan yang bersifat dinamis. Keunikan disini maksudnya adalah meskipun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, hal ini terkait dengan karakter manusia itu sendiri serta ditunjang oleh budaya organisasi di instansi. Sumber daya manusia dalam operasinya sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi. Pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas guna menunjang kemajuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, ciri khas tersebut yang dinamakan Budaya Organisasi.

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Tujuan dari budaya organisasi adalah

untuk membangun sumberdaya manusia agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran, berkomunikasi secara efektif dan efisien.

Budaya Organisasi didalam pemerintahan merupakan implementasi nilai-nilai luhur dari pancasila. Dalam organisasi pemerintah harus diwujudkan dalam semua tingkatan kepemimpinan. Pola komunikasi yang partisipatif, gaya kepemimpinan yang lebih pada mengajak daripada memerintah, memberi keteladanan yang baik, mendorong dan memberikan kepercayaan kepada bawahan, serta pengambilan keputusan dengan cara musyawarah merupakan konsekuensi dari keharusan melaksanakan nilai-nilai dari falsafah pancasila tersebut. Nilai-nilai budaya organisasi yang dipengaruhi unsur-unsur falsafah negara tersebut dapat membentuk sistem kerja dan lingkungan kerja yang disiplin, efektif, dan efisien. Penanaman budaya kerja pada organisasi pemerintah menjadi penting sebagai upaya pemerintah melaksanakan amanat rakyat dalam memberikan perlindungan dan pelayanannya.

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah non-departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Peranan Badan Pusat Statistik adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder, membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik dan membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun merupakan salah satu instansi pemerintah yang masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi diantaranya, daya kerja dilingkungan instansi pemerintah Badan Pusat Statistik terlihat kurang baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur yang menyebabkan kinerja pegawai tidak bisa optimal. Sehingga terdapat tanggapan bahwa bekerja di instansi pemerintah lebih banyak waktu

luang, dan beban kerja sedikit. Karena opini inilah mengapa kinerja pemerintahan sering mendapatkan kritik dari masyarakat karena kinerjanya yang masih rendah namun sangat kebal terhadap sanksi maupun hukuman. Masalah lain, masih terdapat pengambilan keputusan secara sepihak dari pimpinan sehingga pegawai atau bawahan harus mengikuti arahan dari pimpinan tanpa memberi masukan. Pelaksanaan budaya kerja pada instansi pemerintah diperlukan berkaitan dari semua pihak, agar bisa terlaksana sesuai dengan harapan. Pelaksanaan budaya kerja, adalah persoalan perilaku, oleh karena pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi dasar dalam organisasi pada penghayatan yang lebih dalam. Dengan penghayatan nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam perilaku aparatur sehari-hari.

Dari permasalahan diatas diharapkan bahwa agar ada cara yang bisa dilakukan untuk memperbaiki budaya organisasi di instansi Badan Pusat Statistik di Kabupaten Karimun agar opini di dalam masyarakat menjadi positif. Adapun hal yang bisa dilakukan adalah memulai dengan kesadaran individu untuk menjalankannya. Cara terbaik untuk memunculkan kesadaran tersebut adalah memastikan kebiasaan yang baru dapat membantu pekerjaan dan pencapaian individu. Sasaran pertama dari pengenalan kebiasaan baru adalah mereka yang mendukung dan terbuka pada perubahan, apabila pegawai pemerintahan mulai merubah kebiasaan dan tingkat kedisiplinan terhadap waktu meningkat maka berikan penghargaan yang eksklusif. Setelah itu, lakukan perubahan dari segala sisi yang sebelumnya dianggap negative dengan konsisten. Pada akhirnya, kebiasaan baru tersebut akan membuat citra budaya organisasi didalam pemerintahan menjadi positif yang bisa dijadikan modal untuk terus berkembang.

II. Tinjauan Pustaka

A. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014) yaitu implementasi adalah pelaksanaan/penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (matang). Kata implementasi sendiri berasal dari bahasa Inggris "*to implement*" artinya

mengimplementasikan. Tak hanya sekedar aktivitas, implementasi merupakan suatu kegiatan yang direncanakan serta dilaksanakan dengan serius juga mengacu pada norma-norma tertentu guna mencapai tujuan kegiatan. Dalam kalimat lain implementasi itu sebagai penyedia sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menyebabkan dampak terhadap sesuatu.

Menurut Agustino (2012) implementasi ialah pelaksanaan tindak oleh individu, pejabat, instansi pemerintah, maupun kelompok swasta dengan tujuan untuk menggapai cita-cita yang telah digariskan dalam keputusan tertentu. Menurut Winarno (2010), pengertian implementasi adalah suatu tindakan yang harus dilakukan oleh sekelompok individu yang ditunjuk dalam penyelesaian suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Usman (2012), pengertian implementasi adalah sesuatu yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terikat oleh mekanisme. Dengan begitu, maka implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

B. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Menurut Siswadi (2012) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Sembiring (2012) memberi pengertian bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu

organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Jadi budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi pendorong bagi para anggota organisasi untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai budaya memang tidak tampak, namun dapat dijadikan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri khas dari suatu organisasi, setiap budaya organisasi dalam organisasi selalu berbeda namun karakteristik tersebut menjadi simbol kesamaan dari budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai budaya kuat. Budaya kuat menurut Tika (2012) adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi.

Dari penjabaran pendapat ahli mengenai budaya organisasi dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan pola keyakinan yang dijiwai seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam suatu organisasi. Organisasi mempunyai kepribadian yang menjadi identitas bagi anggota didalamnya. Identitas tersebut dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi umum anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang dimiliki perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat dijadikan suatu acuan dasar untuk membentuk peraturan dan ketentuan dalam suatu organisasi yang secara tidak langsung membentuk dan menampilkan identitas atau karakteristik dari perusahaan. Oleh karena itu, suatu budaya yang berkembang dalam organisasi akan sangat berperan dalam mendukung aktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

C. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2011) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), Merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerjaan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang detail.

3. *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat). Dimana manajemen memfokuskan pada hasil dan manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses dan dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People orientation* (Orientasi pada orang). Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team orientation* (orientasi pada tim). Dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual.
6. *Aggressiveness* (agresifitas). Dimana orang-orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
7. *Stability* (stabilitas). Dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

D. Fungsi Budaya Organisasi

Riani (2011) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

- 1) Peningkatan organisasi
Budaya organisasi berfungsi sebagai peningkatan seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
- 2) Integrator
Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada didalam organisasi
- 3) Identitas organisasi
Budaya organisasi adalah salah satu identitas organisasi
- 4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
- 5) Ciri kualitas
Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
- 6) Motivator
Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya
- 7) Pedoman gaya kepemimpinan
Adanya perubahan didalam organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan.

E. Peran Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2010) peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, antara lain :

1. Identitas organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang luar organisasi.

2. Menyatukan organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu.

3. Reduksi konflik

Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota dengan latar belakang yang berbeda, dan perbedaan lainnya, jika terjadi perbedaan konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan tetapi juga memfasilitas komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi ketidak pastian

Budaya organisasi mengurangi ketidak pastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidak pastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

6. Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsisten berpikir, berperilaku dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, atau klien organisasi.

7. Motivasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat di belakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya organisasi dapat memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kinerja organisasi

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang tinggi

9. Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempengaruhi keselamatan kerja Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, efektifitas dan efisien, serta menurunkan ketidak pastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam persaingan.

Proses Budaya Organisasi begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap.

F. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner (2010) ada tiga tipe budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi, yaitu:

1. Budaya Konstruktif, yaitu budaya dimana para tenaga kerja di dorong untuk berinteraksi dan mengerjakan tugas bersama serta mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, penghargaan dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif yang bercirikan keyakinan normatif dan memungkinkan tenaga kerja berinteraksi antara sesama tenaga kerja, mendorong keyakinan normatif dengan persetujuan.
3. Budaya agresif-defensif, mendorong tenaga kerja untuk mengerjakan tugasnya dengan cepat dan aman yang bercirikan keyakinan normatif, mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif (Moleong, 2012) adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau tulisan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, penelitian bersifat deskriptif dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Implementasi Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya didapatkan hasil bahwa indeks indikator kaitanya terhadap imlementasi budaya organisasi didapati nilai indeks berkisar dari 71% sampai 75% syang memiliki pernyataan kategori Baik. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi nilai indeks implementasi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi juga nilai kesadaran pegawai terhadap budaya organisasi yang dilihat dari 4 indikator yaitu *Involvement* (75%) dinyatakan baik, *Consistency* (71.1%) dinyatakan baik, *Adaptability* (74.5%) dinyatakan baik dan *Mission Dimension* (73.2%) dinyatakan baik.

Involvement merupakan Keterlibatan kerja pegawai dalam organisasi. Dengan adanya intensitas komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar tercipta kerjasama yang baik. Maka diperlukan suatu komunikasi yang rutin. Hal ini juga didukung dengan adanya hubungan kerja yang sudah lama antara pimpinan dan bawahan agar dalam suatu organisasi keterlibatan kerja pegawai sangat berperan besar. Robbins (2013) bahwa Keterlibatan Kerja dapat dilihat dari sejauh mana seorang pegawai ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi. Adapun faktor dalam keterlibatan kerja tersebut adalah Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya. Yang dikatakan bahwa Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang pegawai perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya. Hal ini ditunjukkan dengan memberikan masukan dan pendapat di dalam organisasi tersebut.

Consistency menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai menjadikan nilai-nilai inti organisasi sebagai pedoman dalam melakukan tindakan, pegawai menjadikan nilai-nilai inti organisasi sebagai pedoman dalam mengemukakan pikiran, organisasi memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan dan organisasi memberikan ketentuan berbusana pada pegawai.

Dari penelitian yang dilakukan bahwa pegawai memiliki konsisten kerja dan tanggung jawab yang tinggi dan dari hasil nilai indeks yang didapat sebesar 71.4% yang dinyatakan baik. Terbukti dengan adanya pedoman kerja pada Kantor Badan

Pusat Statistik dimana terdapat Renstra (5 tahun), Renja (1 tahun), Juknis, Juklak dan Pedoman lainnya yang sudah ditentukan oleh Pusat. Adanya saksi bagi pegawai jika tidak masuk kerja dalam 3 hari tanpa keterangan, hal ini dibuktikan dengan adanya *fingerprint* dimana pegawai harus hadir tepat waktu dan pulang juga sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai Badan Pusat Statistik menggunakan baju seragam tersendiri yang sudah ditentukan oleh Pusat Badan Pusat Statistik di Jakarta.

Dalam bekerja Badan Pusat Statistik juga menyesuaikan dengan perubahan-perubahan kebijakan yang berlaku. Menurut Tika (2012) ada beberapa langkah untuk memperkuat budaya organisasi yaitu memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi, melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi, memberikan contoh dan tauladan, membuat acara-acara rutinitas, memberikan penilaian dan penghargaan, tanggap terhadap masalah eksternal dan internal, dan koordinasi dan terkontrol.

Adapbility adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Dengan adanya pelaksanaan dan kegiatan kerja di Kantor Badan Pusat Statistik berdasarkan aturan pusat dari Jakarta bukan kebijakan pemerintah daerah. Segala ketentuan yang berlaku merupakan arahan dari pusat. Bila ada kebijakan baru yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik maka kantor Badan Pusat Statistik harus cepat melakukan sosialisasi agar cepat terlaksana di setiap daerah. Hal ini agar sesuai dengan visi dan misi Kantor Badan Pusat Statistik itu sendiri. Dimana Badan Pusat Statistik berfungsi sebagai Pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Menurut teori Tika (2012) bahwa fungsi budaya organisasi adalah memecahkan masalah-masalah pokok dalam proses *survival* suatu kelompok dan adaptasinya terhadap lingkungan eksternal serta proses integrasi internal.

Mission Dimension adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Dari hasil indeks menunjukkan sebesar 73.2% dengan kategori baik. Hal ini didukung dari hasil penelitian dilapangan bahwa pemahaman pegawai akan fungsi dan tugasnya pada Kantor Badan Pusat Statistik

dikatakan sangat baik, hal ini dapat dilihat dimana pegawai menguasai kerja di Badan Pusat Statistik yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Dimana Tugas, fungsi dan kewenangan Badan Pusat Statistik telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Menurut Wirawan (2010) bahwa Proses Budaya Organisasi begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap.

B. Kendala dalam implementasi Budaya Organisasi

Tika (2012) menyatakan banyak faktor yang dijadikan prediktor terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor kecocokan dan kepaduan individu dengan lingkungan kerja. Artinya budaya organisasi dalam suatu instansi selain dipengaruhi oleh faktor individu juga dipengaruhi oleh eksternal dan internal. Untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, diperlukan ketegasan dari organisasi dalam bentuk budaya kerja yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada perilaku seluruh lapisan individu yang ada dalam instansi. Budaya kerja inilah yang pada akhirnya membentuk suatu budaya organisasi, jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai akan menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja. Guna meningkatkan kinerja organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan budaya organisasi yang baik (Mulyadi, 2010).

Dalam penelitian ini, ada beberapa kendala dalam implementasi budaya organisasi, yaitu :

1. Faktor budaya masyarakat yang cenderung memandang pekerjaan Kantor Badan Pusat Statistik sebagai profesi yang melakukan pengumpulan data-data kurang

akurat. Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa masyarakat kita memiliki persepsi yang keliru tentang pegawai Badan Pusat Statistik.

2. Faktor sistem politik dan sistem kewenangan yang diterapkan oleh pusat sehingga menciptakan sistem kerja yang berlawanan dengan kondisi lapangan, dimana masih terdapat kendala untuk mengumpulkan data secara periodik dikarenakan jangkauan lokasi yang jauh dan pedalaman.
3. Struktur organisasi yang mengalami perubahan tiap tahun dikarenakan pergantian posisi, hal ini membutuhkan waktu penyesuaian dalam bekerja.
4. Organisasi garis adalah suatu bentuk organisasi yang didalamnya merupakan garis wewenang yang saling menghubungkan langsung secara vertikal antara pimpinan dan bawahan. Pada organisasi ini garis bersama dari kekuasaan dan tanggung jawab yang bercabang pada setiap tingkat pimpinan mulai dari tingkat yang teratas sampai tingkat yang terbawah. Dalam organisasi ini seseorang atau bawahan hanya bertanggung jawab kepada satu orang atasan saja. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pengawasan dalam bekerja.

Dari kendala-kendala yang diuraikan diatas, maka penulis mengharap ada beberapa yang perlu dijadikan perhatian dalam budaya organisasi, yaitu :

1. Menciptakan etika budaya
Suatu budaya organisasi yang kebanyakan membentuk standar etika yang tinggi merupakan salah satu yang mempunyai resiko toleransi tinggi, peningkatan tingkat agresif rendah, dan memfokuskan sama seperti hasil. Pimpinan dalam budaya semacam ini didukung untuk mengambil risiko dan berinovasi, didukung untuk terlibat dalam persaingan yang tak terkendali, dan akan memberi perhatian pada bagaimana tujuan akan tercapai sama seperti apa tujuan yang akan dicapai.
2. Menciptakan Budaya Inovatif
Pimpinan menyatakan bahwa budaya organisasi berdasarkan pada keterlibatan, komunikasi, kreativitas, dan keragaman (dimana mereka melihatnya sebagai kunci inovasi).
3. Menciptakan Budaya yang tanggap terhadap masyarakat
Pegawai harus mampu mengambil inisiatif, bahkan jika itu berada diluar persyaratan pekerjaan mereka, untuk menanggapi masukan dari masyarakat. Berdasar pada karakteristik ini, apa yang dapat dilakukan pimpinan untuk membuat budaya organisasi menjadi lebih tanggap terhadap masyarakat, mensosialisasikan layanan baru-menghubungi orang-orang pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.
4. Budaya dan Spiritualitas Organisasi

Spiritualitas tempat kerja dikenal sebagai orang yang mempunyai kepribadian yang berkembang dan terus berkembang dengan pekerjaan yang dilakukan didalam kantor. Spiritualitas tampaknya menjadi penting sekarang ini untuk beberapa alasan. Pegawai mencari cara-cara untuk menyeimbangkan stress dan tekanan arus kehidupan yang selalu berubah.

V. Penutup

A. Implementasi Budaya organisasi di Kantor Badan Pusat Statistik masuk dalam kategori baik (71.4%), hal ini menunjukkan bahwa pegawai di instansi tersebut memiliki perilaku yang seragam, dan sesuai dengan aturan serta kebijakan instansi. Budaya organisasi tersebut terdiri dari *involvement*, *Consistency*, *Adaptability* dan *Mission Dimension*.

1. Indeks pada indikator *Involvement* diperoleh rata-rata indeks sebesar 75%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator *Involvement* hubungan dengan implementasi budaya organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun adalah di kategori baik.
2. Indeks pada indikator *Consistency* diperoleh rata-rata indeks sebesar 71.1%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator *Consistency* hubungan dengan implementasi budaya organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun adalah di kategori sangat baik.
3. Indeks pada indikator *Adaptability* diperoleh rata-rata indeks sebesar 74.5%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator *Adaptability* hubungan dengan implementasi budaya organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun adalah di kategori sangat baik.
4. Indeks pada indikator *Mission Dimension* diperoleh rata-rata indeks sebesar 73.2%. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator *Mission Dimension* hubungan dengan implementasi budaya organisasi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karimun adalah di kategori sangat baik.

- B.** Implementasi Budaya Organisasi di Kantor Badan Pusat Statistik masuk dalam kategori baik, hal ini berarti bahwa instansi memiliki kemampuan yang baik dalam menangani perubahan dengan cara mendorong anggotanya untuk terus belajar dan memperluas kapasitas diri anggota guna meningkatkan value organisasi.

Daftar Pustaka

Buku-Buku:

- Afifuddin. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Pustaka Setia. Bandung
- Agustino, L. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Aalfabeta. Bandung
- Andi Prastowo, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Ar- Ruzz Media. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke delapan Belas Edisi IV*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Denison, D.R., (2010), *corporate culture and organizational effectiveness*, John Wiley & Son
- Gilang Pramudhietha. 2014. *Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (PEMDA) di era otonomi daerah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York
- Keputusan Presiden Nomor 163 tahun 1998 tentang Sekolah Tinggi Ilmu Statistik sebagai perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Badan Pusat Statistik yang berkedudukan di Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja. Rosdakarya. Bandung
- Mulyadi, D. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang*, *Jurnal Manajemen* vol.09, no.4. hal: 944-954).
- Moh. Nazir. 2013. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Robbins, Stephen P and Judge, Timothy . 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey. Pearson Education

Riani. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta

Riyanto. 2010. *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*, ed. 4, BPFE. Yogyakarta

Siswadi, 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung

Sembring, M. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus media. Bandung

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta

Sembiring, M. 2012. *Budaya Dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Pertama, Fokusmedia, Bandung

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Usman. 2012. *Konteks implementasi*. PT. Raha Grafinso Persada. Bandung

Winarno. 2010. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Pressindo. Yogyakarta

Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Winda Widianingsih. 2015. *Budaya Organisasi di Kantor Desa Sidamulih Kecamatan Sidamulih Kabupaten Pangandaran*

Wirawan. 2010. *Budaya dan Iklim Organisasi* Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta

Dokumen:

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik