

**Kajian Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan
Profesionalisme Kerja Perangkat Desa di Kantor
Desa Batusari Kecamatan Mranggen**

Oleh:
Suemy *)

Abstraksi

Penelitian ini meneliti budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen.

Jenis penelitian yang digunakan kualitatif. Analisis dilakukan secara induktif, dimulai dari fakta-fakta empiris dengan studi, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Keseluruhan budaya organisasi di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen Demak berlangsung dengan baik. (2) Profesionalisme keseluruhan desa Batusari Mranggen sangat mendukung penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi di kantor desa Batusari Mranggen Kabupaten Demak perlu diperkuat lebih lanjut. (2) Untuk meningkatkan profesionalisme kerja, maka organisasi pemerintah desa harus memiliki standar yang harus dinilai berdasarkan kompetensi, keahlian, dan profesionalisme mereka sehingga menghasilkan sebuah desa yang benar-benar handal.

Keywords: Budaya Organisasi, Profesionalisme Kerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja seorang pegawai. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti: ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Memberikan pelayanan kepada masyarakat desa merupakan tanggung jawab perangkat desa atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan masyarakat. Dengan demikian, kegiatan tersebut mengandung adanya unsur-unsur perhatian dan kesediaan serta kesiapan dari perangkat desa. Rasa puas masyarakat akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh perangkat desa sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini, dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga unsur pokok yaitu biaya yang relatif lebih murah, waktu untuk mengerjakan relatif lebih cepat dan mutu yang diberikan relatif lebih bagus.

Banyak keluhan dari masyarakat bahwa profesionalisme pelayanan desa sedang mengalami

kemunduran. Perangkat desa sebagai abdi negara dan abdi masyarakat diperlukan untuk melaksanakan kegiatan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional. Perangkat desa yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi pemerintahan desa. Hal ini disebabkan bahwa perangkat desa sebagai penentu, perencana, pelaksana, dan pengawas administrasi pemerintahanan desa.

Profesionalisme kerja merupakan syarat untuk meningkatkan kualitas sumber daya perangkat desa sehingga dapat mendukung terlaksananya dan terwujudnya kualitas budaya organisasi pemerintahan desa yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi pembangunan masyarakat desa.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi dan profesionalisme kerja perangkat desa di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja perangkat desa di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen

Tujuan Penelitian

1. Mengkaji bagaimana gambaran budaya organisasi dan profesionalisme kerja perangkat desa di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen
2. Mengkaji bagaimana gambaran budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme kerja perangkat desa di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan, juga digunakan sebagai pembandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sekaligus memberikan rekomendasi bagi kantor pemerintahan Desa Batusari Kecamatan Mranggen terutama dalam penyusunan strategi peningkatan profesionalisme kerja perangkat desa.

B. PEMBAHASAN

LANDASAN TEORI

-Pengembangan Organisasi dan Perangkat Desa

Pemerintah desa berkewajiban melaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai dengan kewenangannya. Dalam Undang-undang nomor 6 tahun 2014 pasal 18 disebutkan bahwa Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa. Untuk melaksanakan tugas-tugas ini diperlukan susunan organisasi dan perangkat desa yang memadai agar mampu menyelenggarakan pemerintahan dengan baik. Menurut Asnawi Rewansyah (2011) ada 5 (lima) fungsi utama pemerintah yaitu: (1) Fungsi pengaturan/regulasi, (2) Fungsi pelayanan kepada masyarakat, (3) Fungsi pemberdayaan masyarakat, (4) Fungsi pengelolaan

asset/kekayaan dan (5) Fungsi pengamanan dan perlindungan.

-Budaya Organisasi

Budaya organisasi bersumber dari konsep budaya, dan ternyata ada berbagai konsep atau persepektif mengenai budaya. Beberapa pakar manajemen memahami budaya organisasi dari perspektif yang berbeda-beda. Menurut Shapin (2000): "Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi".

Jadi budaya organisasi merupakan pola atau konfigurasi dari dua level karakteristik organisasi yang berorientasi atau mengarahkan para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Budaya perusahaan juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya manusia (SDM), dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Pada umumnya budaya organisasi dibangun atau diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Jika budaya organisasi tersebut telah dibakukan, maka dalam implementasinya harus berfungsi sebagai alat ukur dari setiap kegiatan organisasi.

-Fungsi dan Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi,

yang terdiri atas sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas. Saydam (2002) berpendapat bahwa; "Budaya organisasi berfungsi meningkatkan dan memelihara kohesi diantara anggota organisasi. Pengendalian melalui budaya organisasi melihat manusia itu emosional, pencinta simbol, butuh untuk dimiliki oleh suatu identitas yang superior ataupun kolektivitas".

Susanto (2003), menegaskan bahwa manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya organisasi itu dipahami dapat dilihat dari dua sisi, bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi. Bagi sumber daya manusia berfungsi untuk memberikan arah ataupun pedoman berperilaku didalam organisasi, menyamakan langkah dan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan mendorong sumber daya manusia selalu mencapai produktivitas tau produktivitas yang lebih baik. Sedangkan bagi organisasi dapat berfungsi salah satu unsur yang dapat menekan pegawai, sebagai pedoman didalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan inter organisasi, untuk menunjukkan kepada pihak eksternal tentang keberadaan organisasi dengan ciri khas yang dimiliki, sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan organisasi, dan dapat membuat program-program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan fungsi tersebut di atas, jelas terlihat kontribusi budaya organisasi dalam pengendalian. Budaya organisasi membawa rasa identitas dan sarana membangun komitmen merupakan hal yang serupa dengan penciptaan keselarasan sasaran antara organisasi

dan keanggotaannya. Budaya organisasi sebagai *sense-making device* yang memberikan pedoman dan penajaman bagi perilaku merupakan hal yang serupa dengan salah satu fungsi dari sistem pengendalian, yaitu pengendalian perilaku.

-Indikator Budaya Organisasi

Beberapa pendapat para ahli mengenai indikator yang menentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut: Indikator budaya organisasi menurut Robbins (1994), ada 10 indikator budaya organisasi yaitu: (1) inisiatif individual, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko, (3) arah, sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi, (4) integrasi, tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, (5) dukungan dari manajemen, tingkat sejauh mana para manajer memberi 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, tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional, (8) sistem imbalan, tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, (9) toleransi terhadap

konflik, tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik terbuka, dan (10) pola-pola komunikasi, tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, performa yang baik dari pegawai harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila pegawai tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (endurance) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka pegawai akan dapat mengendalikan (drive) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa pegawai tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

-Sikap Profesional

Ariyani (2008) berpendapat bahwa profesionalisme kerja menunjukkan ide, aliran, isme, yang bertujuan untuk mengembangkan profesi agar profesi dilaksanakan secara profesional mengacu kepada norma-norma, standar, dan kode etik, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada klien. Agar suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi lima persyaratan profesi, yaitu: (1) profesi merupakan pekerjaan intelektual (2) profesi merupakan pekerjaan saintifik berdasarkan pengetahuan dan berasal dari sains, (3) profesi merupakan pekerjaan pratikal. (4) Profesi berorganisasi secara sistematis, ada standar cara melaksanakannya dan mempunyai tolok

ukur hasilnya. (5) Profesi merupakan pekerjaan altruisme, berorientasi pada masyarakat yang dilayani bukan kepada diri profesional.

-Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Profesional

Walgito (2003) berpendapat bahwa yang menjadi determinan sikap professional cukup banyak. Namun demikian ada beberapa yang dianggap penting, yaitu; (1) Faktor Fisiologis. Berkaitan dengan ini ialah faktor umur dan kesehatan. (2) Faktor pengalaman langsung terhadap objek sikap (3) Faktor kerangka acuan; Merupakan faktor yang penting dalam sikap seseorang, karena kerangka acuan ini akan berperan terhadap objek sikap. (4) Faktor komunikasi sosial yang berwujud informasi dari seseorang kepada orang lain.

Pada dasarnya sikap bukan merupakan suatu pembawaan, melainkan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan sehingga sikap bersifat dinamis.

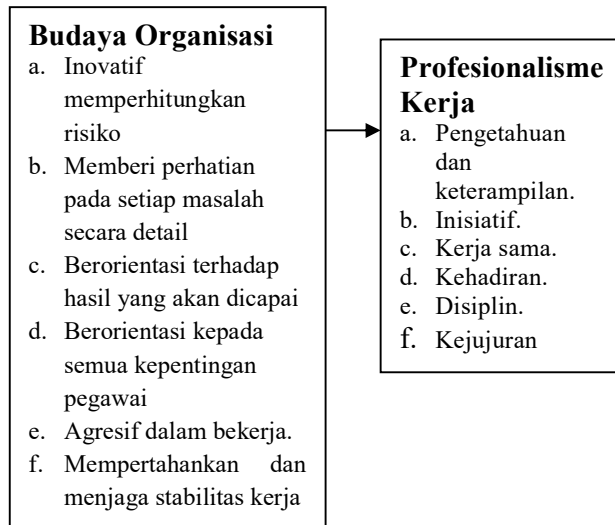
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pembentukan dan perubahan sikap pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri individu dan faktor diluar diri individu yang keduanya saling berinteraksi. Proses ini akan berlangsung selama perkembangan individu.

-Indikator Sikap Profesional

Indikator sikap professional yang diterapkan menurut Soeprihanto (2001), yaitu: (1) Pengetahuan dan keterampilan, (2) Inisiatif, (3) Kerja sama, (4) Kehadiran, (5) Disiplin, (6) Kejujuran. Indikator sikap profesional yang digunakan sebagai dasar untuk pembuatan kuesioner yaitu: pengetahuan, inisiatif, kerjasama, kehadiran, disiplin, kejujuran

-Kerangka Berfikir

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

-Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

-Lokasi Penelitian

Kantor Desa Batusari Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

-Data dan Sumber Data Penelitian

Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu (1) data primer, diperoleh dari verbal atau kata-kata lisan (2) data sekunder, diperoleh dari arsip dan dokumen.

-Teknik Pengumpulan Data

- a) Metode Observasi
- b) Metode Wawancara
- c) Metode Dokumentasi

-Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu dimulai dari lapangan atau fakta empiris dengan terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsir dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Analisis data di dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. (Moleong, 2007)

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data (display data)
4. Pengambilan keputusan atau verifikasi

-HASIL PENELITIAN

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di kantor Desa Batusari Kecamatan Mranggen, mayoritas responden dalam hal ini adalah seluruh perangkat desa di desa Batusari kecamatan Mranggen, menyatakan bahwa budaya organisasi di kantor mereka bekerja dalam kondisi baik. Budaya organisasi yang baik di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen menjadikan kondisi lingkungan kerja mereka menjadi kondusif sehingga memacu terjadinya peningkatan profesionalisme kerja.

b. Profesional Kerja Perangkat Kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perangkat desa menyatakan kalau profesionalisme kerja mereka berada dalam kondisi sangat baik.

Pada hakekatnya pembangunan desa dilaksanakan oleh masyarakat bersama pemerintahan desa. Pemberian pelayanan umum oleh perangkat desa secara profesional

kepada masyarakat desa adalah merupakan perwujudan dari fungsi aparat negara.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme kerja perangkat desa organisasi di kantor desa Batarsari Kecamatan Mranggen sebaiknya memahami dan mengerti beberapa hal berikut: (1) *policy* (kebijaksanaan) (2) *procedure* (prosedur) untuk mewujudkan sasaran kelembagaan, (3) *task* (tugas) merupakan kewajiban perangkat kerja, (4) *potition* (posisi) merupakan kesatuan kewajiban, tugas, dan, (5) *job* (pekerjaan) merupakan penugasan jabatan kerja, (6) *job analysis* (analisa jabatan) merupakan proses menentukan melalui pengamatan dan studi, informasi berarti mengenai kewajiban dan kondisi pekerjaan tertentu, (7) *job description* (deskripsi kerja) merupakan catatan tertulis mengenai hubungan organisasional, (8) *job specification* (spesifikasi kerja) merupakan persyaratan pribadi bagi pelaksanaan kerja yang efektif dari jabatan tertentu.

C. PENUTUP

-Kesimpulan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) Secara keseluruhan budaya organisasi dengan penilaian; Inovatif memperhitungkan risiko, Memberi perhatian pada setiap masalah, Berorientasi terhadap hasil dan kepentingan pegawai, Agresif dalam bekerja, Menjaga stabilitas kerja di Kantor Desa Batarsari Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak berlangsung dengan baik. (2) Secara keseluruhan profesionalisme kerja perangkat desa dengan penilaian; Pengetahuan dan keterampilan,

Inisiatif, Kerja sama, Kehadiran, Disiplin, Kejujuran, mengalami peningkatan karena budaya organisasi yang ada di kantor desa Batusari kecamatan Mranggen sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

-Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi yang ada di kantor desa Batusari Kecamatan Mranggen perlu diperkuat lagi, karena budaya organisasi yang kuat memberikan para perangkat desa suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para perangkat desa tersebut, karena tingginya tingkat kebersamaan. (2) Untuk meningkatkan profesionalisme keraja perangkat desa, maka organisasi pemerintahan desa harus mempunyai standar baku yang mesti dinilai berdasarkan kompetensi, keahlian, serta profesionalitas.

***) Penulis adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Sultan Fatah Demak**

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Ariani, D.W., 2008, *Perilaku Kewargaan Organisasional*, <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>, Diakses tanggal 15 November 2014
- Asnawi Rewansyah, Dr., MSc, 2011, *Kepemimpinan Dalam Pelayanan Publik*, Jakarta: STIA-LAN.
- Bachtiar, 2002, *Manajemen Budaya Perusahaan untuk Pengendalian Organisasi: Usahawan*.
- Djatmiko, Yayat Hayati, 2003, *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Gerungan, 1996, *Psikologi Sosial*, penerbit PT Eresco, Bandung
- Heidjarachman Ranupandoyo, Drs., & Suad Husnan, Dr., M.B.A. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lembaga Administrasi Negara RI. 2009. *Staf Profesional*, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2000. *Organization Behavior*, McGraw-Hill International Edition. Singapore.
- Moleong, L., 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Desa
- Robbins, Stephen.P, 1996. *Perilaku Organisasi*; Jakarta, Prenhalindo (Terjemahan).
- Siagian P.S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofian, 1998 : *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung

- Surakhmad, Winarno, 1998: *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung, Tarsito
- Susanto, A.B, 2003. *Budaya Perusahaan; Manajemen dan Persaingan Bisnis*; Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2008. *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior)*.Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Wexley, K.N dan Yulk, G.A, 2001. *Organizational Behavior and Personal Psychology*; Richard D. Irwin, Inc, USA.